

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Mari-Liis Emmo

EESTIST PÄRIT INIMESTE AMETIPOSITSIOONI MUUTUMINE RÄNDEL SOOME

Bakalaureusetöö

Juhendaja: vanemteadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud 2013. a.

Majandusteooria õppetooli juhataja prof. Raul Eamets.....

(õppetooli juhataja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Migratsiooniga kaasneva ametipositsiooni muutumise teoreetiline tagapõhi.....	7
1.1. Ametipositsiooni seos inim- ja sotsiaalkapitaliga	7
1.2. Immigrandi sihtriiki migreerumisel läbielatatav U-kõvera sarnane kohanemis- protsess ja selle võimalikud seletused.....	14
1.3. Ametipositsiooni tõusmist takistavad peamised tegurid	20
2. Soome rändega kaasnev ametipositsiooni muutumine ja ametipositsiooni tõusu soodustavad tegurid.....	26
2.1. Väljaränne Soome ja 2009. a. läbiviidud migratsiooniuring	26
2.2. Soome migreerumisega kaasneva ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs	31
2.3. Regressioonanalüüsi metoodika.....	37
2.4. Regressioonanalüüsi tulemused	40
Kokkuvõte	48
Viidatud allikad.....	51
Lisad.....	56
Lisa 1. ISEI-08 kahekohaline kood ametite lõikes ISCO-08 järgi.....	56
Lisa 1 järg.....	57
Lisa 2. Vastanute ISEI-08 skoor migratsioonist möödunud aja järgi	57
Lisa 3. Vastanute ISEI-08 skoor vanuse lõikes.....	58
Lisa 4. Vastanute rändevanus vanuse järgi küsitluse ajal	58
Lisa 5. Regressioonanalüüsi tulemused, 1–5 skaala	59
Lisa 5 järg.....	60
Summary	61

SISSEJUHATUS

Viimastel aastatel on üha enam diskuteeritud Eestist pärit inimeste kasvava Soome migratsiooni üle. Ulatuslikum väljarände laine algas Soome Statistikaameti andmetel juba peale Euroopa Liiduga liitumist, kuid just viimastel aastatel on täheldada Soome siirduvate inimeste arvu olulist suurenemist: 2012. aastal rändas sinna ametlikult juba 6 422 inimest, mis on 1 409 inimest enam kui 2011. aastal. Samas võib arvata, et tegelik väljaränne on tunduvalt suurem. Tegelikku Soomes elavate ja töötavate inimeste arvu on aga raske hinnata, kuna osa inimesi ei registreeri elukoha vahetust ning lisaks ametlikult töötamisele esineb ka mitteametlikult töötamist. Migratsioon avaldab olulist mõju aga nii lähte- kui ka sihtriigi majandusele. Näiteks, mida kõrgemale ametipositsioonile immigrandid sihtriigis paigutuvad, seda suurem on nende panus ka SKP moodustamisse. Samas kaasnevad migratsiooniga olulised muudatused ka inimese enda elus.

Migratsiooniks (rändeks) nimetatakse inimeste ruumilist liikumist, millega kaasneb elukoha vahetus, sellele on omane püsiv iseloom. Kui ruumilise liikumisega ei kaasne elukoha muutust, räägitakse pendeldajatest. (Tassinopoulos, Werner 1999: 2) Mitmete varasemate uurimuste järgi elavad immigrandid sihtriiki migreerudes läbi niinimetatud U-kõvera sarnase kohanemisprotsessi. Selle järgi kaasneb migratsiooniga ametipositsiooni langus viimaselt ametilt lähteriigis esimesele sihtriigis, kuid aja jooksul hakkab ametipositsioon tõusma. Ametipositsiooni all tähistatakse seejuures inimese paiknemist ametialases hierarhias ning seda peetakse sotsiaal-majandusliku heaolu üheks peamiseks näitajaks.

Immigrantide kohanemise vastu sihtriigi tööturul on majandusteadlased viimased kolm aastakümnet sügavat huvi tundnud. On uuritud nende palka, hõivet, ametit ja muid tööturunäitajaid ning nende muutumist. Sellealaste tööde üheks alusepanijaks võib

pidada Chiswicki, kes 1978. aastal avaldas uurimuse immigrantide ja kohalike elanike palgaerinevuste kohta. Sealt alates on tööde maht selles vallas oluliselt suurenenud. Hilisematest uurimustest on käesoleva töö jaoks olulisemad eelkõige Chiswicki *et al* (2003; 2005), Akreshi (2008) ning Constant, Massey (2005) tööd. Varasemates Eesti-Soome migratsiooni käsitlevates uurimustes on keskendutud eelkõige Eestist pärit inimeste tagasirände kavatsustele (Pungas *et al* 2012) ja palgavõidule (Pintson 2012). Senini puudub autorile teadaolevalt aga põhjalikum analüüs Eestist pärit inimeste ametipositsiooni muutumise ja ametipositsiooni tõusu soodustavate tegurite kohta Soome tööturul. Huvi seal töötamise vastu on viimastel aastatel oluliselt suurenenud ja seega on töö tulemustest eelkõige kasu inimestele, kes plaanivad tulevikus Soome püsivalt tööle asuda.

Autori eesmärgiks on selgitada Soomes alaliselt elavate täisealiste Eestist pärit inimeste Soome migreerumisega kaasnenud ametipositsiooni muutumist ning tuua välja ametipositsiooni tõusu soodustavad tegurid. Eesmärgi täitmiseks on autor püstitanud järgmised uurimisülesanded:

1. selgitada immigrandi ametipositsiooni peamiseid seoseid inim- ja sotsiaalkapitaliga;
2. kirjeldada immigrandi ametipositsiooni muutumist sihtriiki migreerumisel, sh. peamiseid ametipositsiooni tõusmist takistada võivaid tegureid;
3. analüüsida Eesti-Soome rännet ning kirjeldada 2009. aasta migratsiooniuuringut;
4. viia läbi vastanute ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs;
5. selgitada regressioonanalüüsi metoodikat, viia läbi regressioonanalüüs ning selgitada saadud tulemusi ja teha järeldusi.

Teoreetilises osas antakse ülevaade mõnedest varasematest töödest sellel teemal, võrreldakse erinevate autorite uurimistulemusi. Ülevaade põhineb eelkõige suuremate immigrantide vastuvõturiikide USA, Kanada, Austraalia, Saksamaa ja Iisraeli andmetel, kuna seal on enim uuritud immigrantide majanduslikku integreerumist sihtriiki. Empiirilise osa aluseks on 2009. aasta kevadel Tartu Ülikooli poolt tellitud migratsiooniuuring, milles küsitleti 1 000 Soomes alaliselt elavat täisealist Eesti päritolu inimest. Käesoleva töö seisukohalt on kõige olulisem, et andmebaasis on toodud vastanu viimane amet Eestis ning esimene ja viimane amet Soomes, aga samuti muud

töö jaoks olulised sotsiaal-demograafilised tunnused. Andmete põhjal viiakse läbi kirjeldav statistiline analüüs ja regressioonanalüüs. Regressioonanalüüsi läbiviimiseks kasutatakse ametite kodeerimisel rahvusvahelist sotsiaal-majanduslikku indeksit (ISEI-08). Analüüsimiseks kasutatakse programme SPSS ja Stata.

Töö jaguneb kaheks suuremaks peatükiks. Esimene peatükk on teoreetiline ja jaguneb omakorda kolmeks alapunktiks, millest esimeses selgitatakse inim- ja sotsiaalkapitali olulisust ametipositsiooni määrajana, teises kirjeldatakse migratsiooniga läbielavat U-kõvera sarnast kohanemisprotsessi ja selle võimalikke seletusi ning kolmandas kirjeldatakse peamiseid barjääre, mis võivad takistada kõrgematele ametipositsioonidele liikumist. Teine peatükk on empiiriline ja jaguneb neljaks alapunktiks. Esimeses alapunktis analüüsitakse Eesti-Soome rännet ja kirjeldatakse kasutatava migratsiooniuringu andmeid, teises viiakse läbi ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs, kolmandas selgitatakse regressioonanalüüsi läbiviimiseks kasutatavat metoodikat ning viimases alapunktis tuuakse välja regressioonanalüüsi tulemused ja järeldused.

Autor on tänulik oma juhendajale vanemteadur Ott-Siim Toometile meeldiva koostöö ja osutatud abi eest töö valmimisel.

1. MIGRATSIOONIGA KAASNEVA AMETIPOSITSIOONI MUUTUMISE TEOREETILINE TAGAPÕHI

1.1. Ametipositsiooni seos inim- ja sotsiaalkapitaliga

Inimese ametipositsiooni ehk paiknemise ametialases hierarhias üheks olulisemaks määrajaks võib pidada inimkapitali. Kõrgematel positsioonidel töötamiseks nõutakse üldjuhul rohkem inimkapitali kui madalamatel positsioonidel töötamiseks. OECD (2001: 18) defineerib inimkapitali kui inimese teadmistest, oskustest, kompetentsidest ja muudest omadustest moodustunud kogumit, mis võimaldab luua isiklikku, sotsiaalset ja majanduslikku heaolu. Oskused ja kompetentsid omandatakse peamiselt õppimise ja kogemuste kaudu, kuid need võivad olla samuti kaasasündinud. Inimkapitali alla loetakse laiemalt ka inimese füüsiline, vaimne ja emotsionaalne tervis.

Inimkapitali tuntuimateks uurijateks võib pidada Beckerit ja Mincerit. Sjaastad (1962) oli aga üks esimesi, kes käsitles migratsiooni kui investeerimist inimkapitali, ratsionaalse tulu-kulu analüüsi väljundit. Inimkapitali teooriaid on rakendatud tööjõu migratsiooni analüüsimiseks. Oletatakse, et majandusmigrandid liiguvad suhteliselt madala palgaga piirkondadest kõrgema palgaga piirkondadesse. (Constant, Massey 2005: 492) Majandusmigrandid on inimesed, kes liiguvad ühelt töökohalt teisele kas riigisisesele või rahvusvahelisele peamiselt majanduslike võimaluste ärakasutamiseks ja nad on pigem positiivselt valitud, s.t et nad on enamasti võimekamad, ambitsioonikamad ja ettevõtlikumad kui nende mittemigreeruvad kaasmaalased (Chiswick 1999: 181).

Investeerimine inimkapitali sisaldab eelkõige haridust, tööturu kogemust (spetsiifilist ja üldteadmiste arendamist), tervist (nii vaimset kui ka füüsilist) ja teadmisi tööturu kohta. Migratsioonijärgne investeerimine inimkapitali kohalikus haridussüsteemis osalemise kaudu on oluline immigrandi integreerumiseks sihtriiki. Selle käigus adapteeruvad tema

oskused sihtriigi tööturu nõudmistega. Immigrandid parandavad seeläbi oma tööga seotud oskusi, institutsionaalseid teadmisi ja keeleoskust. (Constant, Massey 2005: 492)

Inimkapitalist on immigrandi paiknemise määramisel ametialases hierarhias olulisemad aga haridus ja keeleoskus. Kõrgema haridustasemega, sihtriigi ametliku keele parema rääkimis- ja kirjutamisoskusega immigrantidel on ligipääs kõrgematele ametipositsioonidele. See on leidnud kinnitust mitmetes varasemates töödes, vt. nt. Grenier, Xue (2009: 26), Akresh (2008: 447). Akresh (2008: 447) leidis, et nii meeste kui ka naiste puhul on immigrantide inglise keele oskus ja kooliskäidud aastate arv oluliselt seotud eduga sihtriigi tööturul. Seejuures leidis ta samuti, et sihtriigis omandatud haridust väärtustatakse rohkem kui võõrriigis omandatud haridust.

Friedbergi (2000: 246–247) uurimusest selgus samuti, et kodumaal ja välismaal omandatud inimkapital ei ole teineteisega täielikult asendatavad ja nende määratlemine uurimustes homogeense tegurina võib olla eksitav. Kasutades andmeid Iisraeli kohta, leidis autor, et inimkapital ei ole täielikult rahvusvaheliselt üle kantav. Hariduse ja kogemuse päritolu on oluline, määramaks nende väärtust tööturul. See asjaolu tuleneb nii koolide pakutava hariduse erinevas kvaliteedis kontinentide vahel (nt Euroopa ja Aafrika) kui ka selle vastavuses sihtriigi tööturu vajadustega. Hariduse ülekantavus varieerub tema uuringu järgi märkimisväärselt tasemete lõikes: algkooli haridust väärtustatakse kõikjal ühtmoodi, kuid kõrghariduse omandamise asukoht mõjutab oluliselt tulevast sissetulekut ja seega ka ametit sihtriigis. Friedberg (2000: 233) tõi välja, et Iisraelis omandatud hariduse tasuvusmäär oli 8,8%, kuid võõrriigis omandatud hariduse tasuvusmäär vaid 7,6%. Seejuures Iisraelis omandatud töökogemuse tasuvusmäär oli 1,4%, kuid võõrriigist saadud kogemuse tasuvusmäär vaid 0,3% (F-test näitas olulist erinevust kodumaise ja välismaise inimkapitali vahel).

Sihtriigiti võib aga hariduse ja keeleoskuse mõju tööturupositsioonile erinev olla. Euwals *et al* (2007: 5) uurisid erinevate tegurite mõju Türgist pärit immigrantide tööturupositsioonidele Saksamaal ja Hollandis. Nad leidsid, et hariduse ja keeleoskuse tasuvusmäär oli Hollandis kõrgem kui Saksamaal. Seega said samasuguste tunnustega immigrandid Hollandis keskmiselt paremale positsioonile kui Saksamaal. Samuti olid

teise põlvkonna immigrandid parandanud oma tööturupositsiooni võrreldes esimese põlvkonna immigrantidega. Edu tagas aga eelkõige teise põlvkonna parem haridustase ja keeleoskus.

Hagan *et al* (2011: 152) kritiseerivad traditsiooniliste inimkapitali mudelite piiratust sellega, et nad tuginevad ainult kergelt nähtavatele ja mõõdetavatele individuaalsetele oskustele, nagu näiteks haridustase, et selgitada immigrandi tööalaseid väljavaateid. Nii ignoreeritakse aga enamjaolt raskemalt mõõdetavaid aspekte, nagu töökogemust, eriti mitteametlikku koolitust töökohal. Mõnel ametialal on aga tööalasest koolitusest palju enam kasu kui kooliskäidud aastate arvust. Enamus koolitusest ehitusalal on kõige paremini õpitav just praktilise töö käigus (Becker 1975: 37).

Osa varasemate uurimuste kohaselt ei ole lähteriigis omandatud haridus ja tööturu kogemus hästi sihtriiki üle kantavad, vt. nt. Chiswick *et al* (2003: 58). Hagan *et al* (2011: 151–152) leidsid aga, et hoolimata immigrantide vähesest inimkapitalist traditsioonilises mõttes (haridustase, koolikäidud aastate arv), on neil suur töökogemus (sageli lähteriigist kaasa võetud) ja nad suudavad ametiredelil ülespoole liikuda. See tulemus erineb paljudest teistest uurimustest immigrantide väljavaadete kohta USA reguleerimata tööturul, milles on leitud, et neil on raske välja murda madalapalgalistest, piiratud võimalustega töökohtadest. Seda eelkõige vähese inimkapitali, ekspluateerimise ja diskrimineerimise tõttu. Tööst selgus, et immigrandid võivad parematele töökohtadele liikuda erineval viisil, nt. oskuste ülekandmisel ühelt töökohalt teisele, ümberõppimise kaudu uuel töökohal, esinduste kaudu, millest olulisem on nn. tööhüpe (*job jumping*). Esimene tööhüppe võimalus on Hagan *et al* (2011: 166–168) järgi initsieeritud kaasmaalase või meeskonna juhi poolt, kes märkab töötaja oskusi ja edutab ta kõrgemale positsioonile. Teine võimalus tekib siis, kui alltöövõtja ahvatleb töötajat tema praeguselt kohalt tema juurde tööle minema või soovitab teda teisele firmale. Immigrandid initsieerivad kolmandat tööhüppe võimalust, kui nad omandavad uued oskused töökohal ja lähevad neid potentsiaalsetele töövõtjatele kõrgema palga eest reklaamima.

Kuigi Hagan *et al* (2011) leidsid, et nende vaatlusalused ehitustöötajad saavad kergesti oma oskuseid lähteriigist sihtriiki üle kanda, ei ole paljud oskused siiski nii kergelt üle kantavad. Chiswick *et al* (2005: 335) leiavad, et oskuseid tuleks määratleda laiemalt. Need peaksid enda alla võtma nii kitsalt defineeritud ülesandele orienteeritud oskused kui ka sihtriigi keele oskuse, informatsiooni tööturu kohta, ametialased litsentsid, sertifikaadid ja muud vajalikud dokumendid, et töötada sihtriigis. Majandusteadlasele võivad riigispetsiifilisteks oskusteks olla keel ja tööstiil, arstil on aga vähem üle kantavaid oskuseid, kuna lisaks keelele ja tööstiilile nõutakse temalt ka sihtriigispetsiifilist litsentsi. Juristi oskused on aga veelgi vähem üle kantavad, kuna lisaks eelnevale erineb õigussüsteem riikide vahel oluliselt.

Inimkapitali üks tuntuim uurija Becker on eristanud omakorda üldteadmisi (*general training*) ja spetsiifilisi oskusi (*specific training*). Teatud tööalasest koolitusest ei pruugi kasu olla ainult seda võimaldavale firmale, vaid ka paljudele teistele, mis toodavad sama toodet, kus tehakse sama liiki tööd või mis asub geograafiliselt samas piirkonnas. Sellise koolituse maksavad kinni enamasti töötajad, kuna firma ei saaks nii kergelt kogu kasu koolitusest endale, kui töötaja teise tööandja juurde peale koolituse läbimist tööle läheks, kus talle tema kõrgema tootlikkuse eest võidakse rohkem palka maksta. Seega võib seda käsitleda üldteadmiste arendamise all. Teatud mõttes on see aga sarnane ka spetsiifiliste oskuste treenimisele. Töötajad, kellel on riigile, tööstusharule või ametialale vastav spetsiifiline koolitus, lahkuvad väiksema tõenäosusega sellest riigist, tööstusharust või ametialalt kui teised töötajad. (Becker 1975: 19–35)

Mõned ametid seostuvad pigem spetsiifilise kui üldise inimkapitaliga. Enamus tööalastest koolitustest eeldatavasti suurendab tulevikus töötajate piirprodukti firmades, kes seda võimaldavad. Üldteadmiste arendamine suurendab aga töötajate piirprodukti ka teistes firmades. Erinevus üldteadmiste ja spetsiifiliste oskuste vahel immigrandi seisukohalt vaadatuna seisneb eelkõige selles, et üldist inimkapitali väärtustatakse sihtriigis koheselt rohkem kui spetsiifilist inimkapitali. Üldist inimkapitali defineeritakse kui sellist, mida võib väärtustada iga tööandja, samas kui spetsiifilist inimkapitali väärtustatakse vaid seda võimaldanud tööandja poolt. (Akresh 2008: 436)

Samuti võib eristada kutseharidust (*vocational education*) ja üldharidust (*general education*). Kutseharidus on rahvusvaheliselt kergemini üle kantav kui üldharidus, vt. nt. Dahlstedt, Bevelander (2010: 178), Dahlstedt (2011: 365). Hariduse-töö vastavus sihtriigis on kutseharidusega immigrantide puhul kõrgem kui üldharidusega, kes teevad palju sagedamini tööd, mis nõuab neilt algul eelkõige madalamat haridustaset. Samas üleharitus üldharitud immigrantide puhul aja jooksul väheneb, kuna nad liiguvad ametitele, mis vastab või isegi ületab nõudmistelt nende haridustaset. Kutseharidusega immigrandid aga jäävad enamasti sisuliselt sama tööd tegema. (Dahlstedt 2011: 359–364)

Green (1999: 75–76), kasutades Kanada rahvaloenduse andmeid, leidis vähe tõestust selle kohta, et immigrandid oleksid võrreldes kohalikega, kellel on sama haridustase ja töökogemus, kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametikohtadel alaesindatud. Selle üheks seletuseks on punktisüsteem, mis sõelub potentsiaalsetest immigrantidest välja kõige haritumad ja paremate oskustega inimesed. Samuti leidis ta, et immigrandid on ametialaselt mobiilsemad kui kohalikud. Need inimesed aga, kes ei immigreru Kanadasse sõltumatuna (*independent*) ja keda seega ei hinnata punktisüsteemi alusel ning immigrandid, kes valdavad halvasti inglise ja prantsuse keelt, satuvad oluliselt väiksema tõenäosusega kõrgetele ametikohtadele võrreldes immigrantidega, kes tulevad Kanadasse sõltumatutena ja valdavad selle ametlikke keeli. Samuti on nad ametialaselt vähem mobiilsed. See viitab kas sellele, et kui immigrant valdab halvasti sihtriigi keeli, satub ta seal olles kehvadele töökohtadele, kus on vähe võimalusi parematele töökohtadele pääsemiseks, või on vähene keeleoskus märgiks madala võimekusega inimestest.

Ainuüksi inimkapital ei pruugi aga tagada immigrantile head ametipositsiooni sihtriigis, oluline on ka sotsiaalkapitali olemasolu. Bourdieu, Wacquant (1992: 119) järgi on sotsiaalkapital tegelike või virtuaalsete ressursside kogum, mis lisandub indiviidile või grupele, aidates moodustada rohkem või vähem institutsionaliseeritud suhete pikka aega toimivaid võrgustikke, mille aluseks on vastastikune tutvus ja tunnustamine. Coleman (1988: S101) rõhutas, et just nagu füüsiline ja inimkapital hõlbustavad produktiivset tegevust, teeb seda ka sotsiaalkapital.

Sugulaste, sõprade, ja tuttavate olemasolu on oluline eriti madalama inimkapitaliga immigrantidele. Immigrandid omandavad vajaliku informatsiooni tööturu kohta aja jooksul sihtriigis elades. Samas madalamate oskustega inimestel võtab informatsiooni töötlemine kauem aega ja on kulukam. Informatsiooni kogumine tööturu kohta oleks kiirem ja odavam isiklike kontakte kasutades. Mõned immigrandid kasutavad töö leidmisel ainult formaalseid kanaleid (ajalehed, tööturuametid jne), samas teised otsivad tööd sõprade, sugulaste ja tuttavate kaudu. Sotsiaalkapitali kasutades leiavad nad sobiva töö kiiremini. Sõbrad ja tuttavad suunavad immigrandid enamasti kõrgematele positsioonidele. Samuti usaldavad tööandjad värbamissoovitusi inimestelt, keda nad juba pikemat aega tunnevad. Kõrge inimkapitaliga immigrandid, kes ei kasuta isiklike kontakte, võivad aga jääda ilma töövõimalustest, mis on saadaval ainult isiklike kontaktide kaudu. (Aguilera 2003: 56–58)

Sotsiaalkapital on samuti olulisem pigem dokumenteerimata kui dokumenteeritud immigrantidele. Dokumenteeritud immigrantidel on õigus töötada sihtriigis, mistõttu on nad tööandja suhtes oluliselt tugevamal läbirääkimispositsioonil. Rahulolematuse korral võivad nad tööandjale kaebuse esitada ja vajadusel avalikult ja laiahaardeliselt uut tööd otsida. Kui tööandja rikub õiglaseid tööstandardeid, võivad nad selle kohta riigivõimudele märku anda, kartmata ametlikku survestamist. Seega on dokumenteeritud immigrantidel märkimisväärne individuaalne vabadus maksimeerida oma majanduslikku heaolu. Neile vastupidiselt elavad dokumenteerimata immigrandid pidevas kartuses, et nende illegaalne tegevus avastatakse. Nad sõltuvad oluliselt oma tööandjast, kes võib neist lihtsalt vabaneda. Nad pelgavad kohalt liikuda, otsida laiahaardelisemalt teisi töövõimalusi või kurta liiga palju praeguste tingimuste üle. Kuna neil on ligipääs vähestele töökohtadele, sõltuvad nad rohkem teistest, kes tegutseksid nende nimel ja nende huvides. Võrreldes dokumenteeritud immigrantidega on nad palju suuremas sõltuvuses sotsiaalkapitalist. (Aguilera, Massey 2003: 676)

Dokumenteermata immigrantide puhul võib just sotsiaalkapital võimaldada pääsemist ametlikku sektorisse tööle. Sõprade ja sugulaste abil töö leidmine aitab välja murda mitteametlikult tööturult, kus töökohad on enamasti madalate palkadega, halbade

töötingimustega, väheste hüvedega ja kus valitseb suur ebastabiilsus ning võib kogeda vaid vähest karjääriredelil ülesliikumist. Ilma sotsiaalkapitalita jääksid paremad töökohad ametlikus sektoris dokumenteerimata immigrantidele kättesaamatuks. (Aguilera, Massey 2003: 691)

Kui tööandjad värbavad töötajaid sotsialvõrgustike kaudu, on nad veendunud, et võivad usaldada informatsiooni töökoha taotleja kvalifikatsiooni kohta (Fernandez, Weinberg 1997: 900). Tööandjad arvavad sageli, et töökoha taotlejad näitavad oma oskuseid suuremana kui need tegelikult on, kuid nad usaldavad taotleja kohta käivat informatsiooni rohkem, kui see on saadud inimeselt, kellel on tööandjaga juba suhe loodud (isiklik kontakt) (Miller, Rosenbaum 1997, viidatud Aguilera 2003: 58 vahendusel). Tööandjad kalduvad mitte usaldama või ei suuda nad hinnata välismaal omandatud hariduse kvaliteeti või töökogemust (Chiswick 1988, viidatud Aguilera 2003: 58 vahendusel). Sotsialvõrgustiku kaudu saab immigrant aga paremini maksimeerida välismaal omandatud hariduse tasuvusmäära, kuna tööandja usub töökoha taotleja sõnu rohkem, kui teda on soovitanud isiklik kontakt. Seega on usaldus oluline töösuhete mõjutaja. Tööandjad paigutavad usaldusväärsemad töövõtjad vastutusrikkamatele positsioonidele, kus oleks vastavalt ka kõrgemad palgad. Sellele vastupidiselt usaldavad aga tööandjad vähem töökoha taotleja kvalifikatsiooni, keda ei ole soovitatud võrgustiku kaudu ja seega peavad need inimesed ennast tõestama, et liikuda karjääriredelil ülespoole. (Aguilera 2003: 58)

Oluline on ka sotsialvõrgustiku suurus. Munshi (2003: 597) tööst selgus, et mida suurem on sotsialvõrgustik, seda tõenäolisemalt on immigrant hõivatud ja töötab soovitud ametikohal. Samuti selgus, et ennast sihtriigis rohkem kehtestanud liikmed panustavad võrgustikku enam ja ebasoodsamates oludes liikmed (naised, vanurid, vähemharitud) saavad võrgustikust kõige enam kasu.

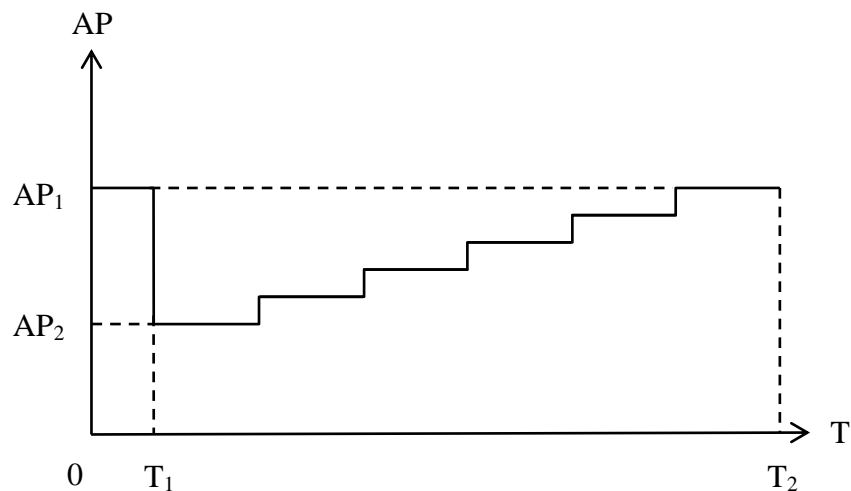
Seega on mitmete varasemate uurimuste põhjal selgunud, et inim- ja sotsiaalkapital on peamise tähtsusega inimese paiknemise määramisel ametialases hierarhias. Haridus ja sihtriigi keele oskus on aluseks majanduslikuks integreerumiseks sihtriiki. Samas on leidnud kinnitust asjaolu, et inimkapitali, mis on omandatud võõrriigis, väärtustatakse madalamalt kui sihtriigis omandatud. Seega on oluline teha ka migratsioonijärgseid

investeeringuid inimkapitali. Oluline on omada ka piisavalt sõpru ja tuttavaid, kes aitavad oluliselt lihtsustada töö leidmise protsessi, muutes selle vähem kulukaks. Samuti võivad nad suunata immigrandi suurema usalduse olemasolul kõrgemale ametipositsioonile või töökohale, mis oleks muidu formaalseid kanaleid kasutades kättesaamatuks osutunud. Migratsiooni järel elavad paljud aga läbi niinimetatud U-kujulise kohanemisprotsessi, mida käsitletaksegi järgmises alapunktis.

1.2. Immigrandi sihtriiki migreerumisel läbielatatav U-kõvera sarnane kohanemisprotsess ja selle võimalikud seletused

Hüpoteesi, mille järgi immigrandi ametipositsioon rändel lähteriigist sihtriiki alguses langeb, kuid aja jooksul hakkab tõusma, kirjeldab U-kujuline kõver. See on leidnud kinnitust mitmetes uurimustes, vt. nt. Chiswick *et al* (2003: 60), Chiswick *et al* (2005: 348), Grenier, Xue (2009: 10–12), Akresh (2008: 442–443). Immigrandid elavad sihtriiki migreerudes läbi U-kujulise kohanemisprotsessi, kuna nende lähteriigis omandatud inimkapital ei pruugi lühiajaliselt olla täielikult üle kantav sihtriigi tööturu nõudmistele. Mida madalam on inimkapitali rahvusvaheline ülekantavus, seda järsem on migratsioonist tulenev langus ametipositsioonis. Sihtriigis elades investeerivad immigrandid aga sihtriigispetsiifilisse inimkapitali ning kohandavad oma inimkapitali sihtriigi nõudmistega. Selline täiendav investeering parandab immigrantide positsiooni ametialases hierarhias. (Bauer, Zimmermann 1999: 6)

U-kõvera illustreerimiseks on koostatud joonis 1, kus AP tähistab ametipositsiooni ja T aega. Selle järgi on keskmiselt immigrantide viimane ametipositsioon lähteriigis kõrgem kui esimene sihtriigis (vahemikus $0-T_1$), seega migratsiooniga kaasneb positsiooni langus ($AP_2 < AP_1$). Aja jooksul sihtriigis elades ja töötades (vahemikus T_1-T_2) nende ametipositsioon aga tõuseb ($>AP_2$). U-kõvera kuju sõltub aga mitmetest asjaoludest, mida käesolevas alapunktis edaspidi käsitletakse.



Joonis 1. Keskmise sihtriiki migreerumisega kaasnev ametipositsiooni muutumine (autori koostatud mõnede varasemate uurimuste alusel)

Kuigi enam on leidnud kinnitust U-kõvera hüpotees, võivad immigrandid kogeda ka ametipositsiooni langust aja jooksul. Constant, Massey (2005: 505) leidsid ökonomeetrilise analüüsi käigus, et immigrantide esimene ametipositsioon Saksamaal oli võrreldes kohalikega madalam ning et aja jooksul nende ametipositsioon mitte ei tõusnud, vaid langes. Töökogemus avaldas ametipositsiooni tõusmisele küll positiivset mõju, kuid vananemisest tingitud negatiivne mõju oli suurem. Seejuures tulid mõlemad muutujad olulised. Neid efekte arvestades toimus hoopis ametipositsiooni langus aja jooksul ning immigrantide ja kohalike vahelise lõhe suurenemine. Constant, Massey (2005: 493) arutlesid, et immigrantide majanduslik assimileerumine sõltub sellest, millisesse sektorisse nad sihtriigis tööle võetakse. Kui immigrandid värvatakse majanduse vähim privilegeeritud sektoritesse, nagu selgus Saksamaa näitel, ei pruugi nad kunagi assimileeruda.

Mida raskem on oskuste ülekantavus lähteriigist sihtriiki, seda suurem on ametipositsiooni langus viimaselt põhitöökohalt lähteriigis esimesele töökohale sihtriigis. Edasine ametipositsiooni tõusmise kiirus sõltub esialgselt positsiooni langusest. Keskmiselt, mida järsem langus, seda kiirem edasine tõus. Sihtriigile väga sarnastest riikidest pärit migrandid, nagu näiteks inglise keelt rääkivad kanadalased, kes siirduvad USA-sse, ei pruugigi kogeda ametipositsiooni langust või kogeda seda vaid

vähesel määral. Seega, kui oskused on kergesti üle kantavad, iseloomustab immigrantide kohanemist sihtriiki madal U-kõver (Chiswick *et al* 2005: 335)

U-kõvera kuju võib sõltuda ka rändepõhjusest. Madal U-kõver iseloomustab enim majanduslikel põhjustel migreerujaid. Neil on enamasti kõrgem haridus, parem sihtriigi keele oskus ning neid üldjuhul ootab seal juba kindel töökoht. (Akresh 2008: 442) Perekonnaga seotud migrandid (*tied movers*) on inividid, kelle otsus migreeruda sõltub olulisel määral teisest pereliikmest. Kuna nende enda majanduslikud stiimulid ei ole määravad, kogevad nad järsemat ametipositsiooni langust sihtriiki migreerumisel ja selle kiiremat edasist tõusu, seega iseloomustab neid järsem U-kõver kui majanduslikel eesmärkidel migreeruvaid inimesi. Samas iseloomustab perekonnaga seotud migrante madalam U-kõver kui pagulasi. (Chiswick *et al* 2005: 336–337)

Pagulaste migratsiooniotsus baseerub erinevatel kaalutlustel. Sissetulek lähte- ja sihtriigis on küll olulised, kuid otsust migreeruda mõjutavad siiski kõige enam mittemajanduslikud tegurid, mis seostuvad nende ohutuse, turvalisuse või vabadusega ja tulenevad enamasti nende rahvusest, usutunnistusest, poliitilisest ideoloogiast ja sotsiaalsest klassist. Seetõttu sisaldavad pagulaste voolud suurt osa immigrante, kellele migratsioon on vähem sobiv: kelle oskused on raskesti üle kantavad (advokaadid, kohtunikud, kindralid), vähese otsustamisvõimega või allokatiivse efektiivsusega inividid, kes ei plaaninud ega valmistunudki rändeks. Selle tõttu kogevad pagulased enamasti järsemat langust ametipositsioonis kui majandusmigrandid ning kogevad järsemat edasist positsiooni tõusu, kui nad teevad investeeringuid, mis suurendavad nende inimkapitali üle kantavust. Seega iseloomustab neid kõige järsem U-kõver. (*Ibid.*: 336–337)

Inimkapitali üle kantavus sihtriiki sõltub ka haridustasemest. Kõrgem haridus on lühiajaliselt raskemini üle kantav. Immigrandid, kellel on kõrgem haridustase, kogevad kõige suuremat langust tööturupositsioonis. Kuna neil on aga suurem stiimul investeerida sihtriigispetsiifilisse inimkapitali, on nad võimelised liikuma oma tegelikule positsioonile suhteliselt lühikese perioodi jooksul. (Bauer, Zimmermann 1999: 15) Seega on leitud, et kõrgema haridusega immigrandid kogevad järsemat algset

ametipositsiooni langust sihtriiki migreerumisel, aga ka kiiremat selle edasist tõusu kui madalama haridusega immigrandid. Seega iseloomustab neid järsem U-kõver. Madalama haridusega inimesed töötasid ka lähteriigis ilmselt madalamal ametipositsioonil, näiteks lihttöölisena, ja sellest tulenevalt on neil ka vähem kukkumisruumi ametialases hierarhias kui kõrgema haridusega inimestel.

Chiswick *et al* (2003: 57–58) leidsid immigrantide assimileerumist Austraaliasse uurides, et langus oli suurim kõrgemat kvalifikatsiooni nõudvatel ametipositsioonidel töötanud immigrantide puhul. Kõige järsemat langust kogesid juhid ja administraatorid. See viitab asjaolule, et võrreldes madalamaid oskuseid nõudvatel ametitel töötanud immigrantidega, on kõrgemaid oskuseid nõudvatel ametitel töötanutel raskem oma oskuseid lähteriigist sihtriiki üle kanda. Chiswick *et al* (2003: 50) järgi ei koge immigrandid, kellel on vähe oskuseid, suurt ametipositsiooni langust rändel lähteriigist sihtriiki. Nende vähese investearingu tõttu inimkapitali enne migreerumist ei pruugi nende ametipositsioon migratsiooni järgsel perioodil tõusta või tõuseb väga vähe, mistõttu iseloomustab neid madal U-kõver. Sellele vastupidiselt leiavad paljud kõrgemate oskustega immigrandid, et mõned nende oskused on vähem väärt sihtriigis kui lähteriigis. Samas omandavad nad suurema tõenäosusega sihtriigispetsiifilised oskused migratsiooni järgsel perioodil kui madalamate oskustega immigrandid. See viitab sügavamale U-kõverale.

Erinevusi on leitud ka meeste ja naiste assimileerumisprotsessis. Akresh (2008: 442–445) leidis USA immigrantide põhjal, et naised langesid madalamale sotsiaalmajandusliku staatusega ametile sihtriigis kui mehed. Huvitava tulemusena selgus samuti, et naissoost pagulased kogesid järsemat positsiooni langust sihtriiki migreerumisel kui meessoost pagulased. See võis olla tingitud sellest, et nad töötasid lähteriigis sellistel ametitel, mille puhul inimkapital on kõige raskemini sihtriiki üle kantav. Selge erinevus seisnes ka selles, et perega seotud naissoost migrandid kogesid kiiremat ametipositsiooni edasist tõusu kui meessoost migrandid. Meeste väiksemat langust võib seletada ka sellega, et keskmiselt oli neil kuus kuud rohkem kogemust USA-s. Olles veetnud rohkem aega sihtriigis, oli meestel tõenäoliselt parem ülevaade tööturust ja seeläbi kergem soovitud ametikohale liikuda. Mehed töötasid kõrgema

sotsiaal-majandusliku staatusega ametitel igal ajahetkel, mil andmed olid saadaval. Naised kogesid suurema tõenäosusega ametipositsiooni langust ja väiksema tõenäosusega selle edasist tõusu. Samas võib naiste suurem ametipositsiooni langus olla seletatav ka asjaoluga, et nad võivad olla seotud migrandid (*tied movers*), kes rändavad koos perega. Mincer (1978: 750) järgi motiveerib inimesi migreerima perekonna, mitte üksikisiku netokasu. Seejuures võivad küll abikaasal sihtriigis head võimalused eksisteerida, kuid seotud migrandil mitte.

Ebatäielik informatsioon sihtriigi tööturu kohta on üheks põhjuseks, miks immigrandid peavad sageli töötama madalamatel ametipositsioonidel enne, kui leiavad oma haridusele ja kogemustele vastava töökoha. Seda teooriat nimetatakse ka otsimise ja sobitumise teooriaks (*Search and Match Theory*). Töö-hariduse mittevastavust käsitletakse kui ajutist nähtust, mis kaob, kui inimene otsib sihipäraselt informatsiooni ja kohaneb sihtriigi tööturuga. Immigrandid võivad alguses vastu võtta ameteid, milles tunnevad end üleharituna, kuid aja jooksul liiguvad mõõda karjääriredelit ülespoole ametitele, mis vastavad rohkem nende haridustasemele. Mida erinevamad on lähte- ja sihtriigi institutsioonid, tööturg, seda kauem võib sobiva töö leidmine aega võtta. Olulist mõju avaldab sobitumisprotsessile ka tööandja käitumine olukorras, milles tal on ebapiisav informatsioon võõrriigis omandatud hariduse kvaliteedist. (Chiswick, Miller 2007: 5) Hartog (2000: 139–140) on välja toonud omapoolse lähenemise otsimisprotsessile. Hariduse-töö sobimatus võib tuleneda ka sellest, et kõik töötajad püüavad oma jõukust suurendada ja otsivad töökohti, kus nõutaks kõrgemat haridust. Sellises olukorras vahetab töötaja, kellel on teatud haridustase, töökohta ainult sellisel juhul, kui see suurendaks tema ametipositsiooni. Aja jooksul, akumulierides kogemusi, liiguvad immigrandid ametitele, kus nad lõpuks võivad olla ka alaharitud, s.t et amet nõuab kõrgemat haridustaset, kui inimene omab. Selle kompenseerivad aga omandatud kogemused.

Tendentsi, mille kohaselt on immigrandil sihtriigi saabudes esialgu raske oma oskustele vastavat töökohta leida ja ta tunneb ennast üleharituna, kuid aja jooksul liigub ametitele, kus hariduse-töö vastavus on parem, seletab ka signaliseerimise hüpotees. Selle kohaselt on omandatud haridustase üks võimalusi, millega töötaja saab oma esmapilgul

märkamatuud oskusi potentsiaalsele tööandjale reklaamida. Riskikartlikud tööandjad ei ole kindlad immigrantide võõrriigis omandatud hariduse kvaliteedis, mistõttu võib esialgu immigrantidel olla raske liikuda oma tegelikele oskustele vastavale ametile. Üleharitus peaks aga aja jooksul sihtriigis elades langema nagu on kirjeldatud ka otsimise ja sobitumise teoorias. (Chiswick, Miller 2007: 8)

Asümmeetriline informatsioon on seega üheks võimalikuks seletuseks U-kõvera esinemisel. Potentsiaalsed migrandid teavad enda tegelikku produktiivsust ja nende tööandjad lähteriigis on aja jooksul sellest teadlikuks saanud. Tööandjad sihtriigis on aga tunduvalt halvemini informeeritud immigrandi tõelisest produktiivsusest. Aja möödudes saavad tööandjad sihtriigis aga tema tõelistest oskustest teada. Hõive varased perioodid on seega nagu sõelumise meetod. Töötaja palgatakse esialgu madalamale ametipositsioonile, kuni tõelised võimed avalduvad ja ta kõrgemale edutatakse. (Katz, Stark 1987: 723–725)

Grenier, Xue (2009: 26–28) uurisid Kanada immigrantide soovitud ameti leidmise kiirust mõjutavaid tegureid. Kõige kriitilisemaks osutus esimene aasta sihtriigis, samas üha enam immigrante leidis endale soovitud ameti, mida kauem nad Kanadas elasid. Haridus ja keeleoskus olid olulised ametipositsiooni määrajad. Autorid leidsid, et aeg, mille jooksul immigrant endale soovitud ameti leiab, sõltub oluliselt ka sellest, kui kõrget haridustaset ja oskusi amet nõuab. Meessoost immigrandid, kes soovisid töötada mõnel professionaalsel ametikohal, näiteks äri ja rahanduse, loodus- ja rakendusteaduste või sotsiaalteaduste alal, võttis soovitud töö leidmine palju kauem aega kui nendel, kes plaanisid Kanadasse tööle minna mitteprofessionaalsetele ametialadele, näiteks müügi, teeninduse, kaubanduse, transpordi või töötleva tööstuse alal. Soovitud ameti leidmise kiirusele avaldab olulist mõju ka varasem seotus Kanadaga, näiteks õppimise või töötamise kaudu. Pere rahalise toetajaga kontakteerumise sagedus ja sõpruskonna etniline mitmekesisus kiirendavad samuti hõive leidmist soovitud alal. Naissoost immigrantide puhul leidsid autorid, et soovitud ameti leidmisel on olulisem eelkõige uute sõprade leidmine sihtriigis.

Võib arvata, et dokumenteerimata immigrandid kogevad suurt ametipositsiooni langust, kuna neil on vähem võimalusi sobiva töökoha valikul. Samuti võib arvata, et neil on raskem aja jooksul oma positsiooni tõsta, kuna nad võetakse tööle enamasti mitteformaalsesse sektorisse, kus on halvad töötingimused ja vähesed võimalused karjääriredelil ülespoole liikumiseks, nagu on välja toonud näiteks Aguilera, Massey (2003: 691). Powers, Seltzer (1998: 47) uurisid dokumenteerimata immigrante USA tööturul, püüdes teada saada, kas nende sissetulek ja ametipositsioon aja jooksul tõusevad USA-s ja kui suured erinevused esinevad soo lõikes. Autorid leidsid, et ka dokumenteerimata immigrandid kogesid keskmiselt ametipositsiooni tõusu võrreldes viimast ametit enne legaliseerimise taotlemist oma esimese ametiga USA tööturul. Naised alustasid tööturul tunduvalt madalama staatusega ametitel kui mehed ja nende ametialane mobiilsus oli meestest madalam. Suur osa naistest leidis töö majapidamisteenuseid osutades, mille korral on raskem ametiredelil tõusta. Mehed alustasid samuti madala staatusega töödel, kuid erinevalt naistest enamasti harudes (näiteks toidukaupade jaemüügis), kus karjääriredelil üles liikumine on tõenäolisem.

Mitmetes töödes on seega leidnud kinnitust immigrantide sihtriiki migreerumisel läbielatatav U-kujuline kohanemisprotsess. U-kõvera kuju sõltub oluliselt inimkapitali üle kantavusest lähteriigist sihtriiki: mida kergem see on, seda väiksem on ametipositsiooni langus. Kerge on inimkapitali sihtriiki üle kanda eelkõige siis, kui ollakse pärit sarnase keelelise, kultuurilise ja majandusliku keskkonnaga lähtekohast. U-kõvera kuju erineb samuti rändepõhjuse alusel. Majandusmigrandid peaksid kogema kõige väiksemat ametipositsiooni langust, pagulased aga kõige suuremat. Seejuures võib hoolimata immigrandi pingutustest sihtriigi tööturul esineda takistusi ametipositsiooni edasises tõusmises, millest mõned peamised on lähemalt ära toodud järgmises alapunktis.

1.3. Ametipositsiooni tõusmist takistavad peamised tegurid

Esimeses alapunktis olid vaatluse all inim- ja sotsiaalkapital kui olulised ametipositsiooni määrajad. Kõrgematel positsioonidel töötamiseks nõutakse üldjuhul rohkem inimkapitali kui madalamatel positsioonidel töötamiseks. Seega liikumist kõrgematele positsioonidele võib takistada ebapiisav haridus ja keeleoskus, aga ka sõprade ja tuttavate olemasolu. See on ka põhjendatav, kuna kõrgematel positsioonidel

töötamiseks tuleb lahendada oluliselt keerulisemaid ülesandeid, mis nõuavad rohkem vastutust ja mille korral usaldus tööandja ja töövõtja vahel peab suurem olema. Samas esineb olukordi, mille korral samasuguse tootlikkusega inimesi koheldakse põhjendamatult erinevalt. Sellisel juhul võib rääkida diskrimineerimisest. Käesolevas alapunktis tuuaksegi välja mõnedes varasemates töödes ära märgitud peamised võimalikud takistused immigrandi ametipositsiooni tõusmisel.

Kui inimkapitali teooria õigustab ametialase ja palga erinevusi töötajate erinevate karakteristikutega, selgitab segmenteeritud tööturu teooria, kuidas erinevused töö iseloomus võivad tekitada ametialaseid ja palgaerinevusi. Segmenteeritud tööturu teooria järgi on tööturg jaotatud esmaseks ehk kapitaliintensiivseks ja teiseks ehk tööjõuintensiivseks sektoriks. Sissetulekute erinevused esmase ja teise sektori vahel on olulised ning turujõud ei ole võimelised neid eemaldama. Segmenteeritus võib esineda erinevates vormides: ametialaselt, industriaalselt või firma tasemel. (Constant, Massey 2005: 492)

Esmase sektori ametid nõuavad spetsiifiliste oskustega või eelneva koolitusega inimesi. Töötajad vahetavad seal harvemini töökohta, akumuleerivad kogemusi ja läbivad ametlikke koolitusi töökohal. Ainult selles sektoris on töötaja palk seotud tema produktiivsusega. Ametihierarhia ülemises osas on töötajad kõrget vastutust nõudvatel positsioonidel ja liiguvad karjääriredelil teenete kaudu. Hierarhia alumises osas töötavatele inimestele on aga olulisem ametiühingu liikmelisus ja tööstaaž. Esmases sektoris töötavad inimesed muutuvad rohkem nagu kapitaliks, kellest on kulukas loobuda (Massey *et al* 1993: 442). Seal alustavad töötajad madalama palgaga (võrreldes alustamispalgaga teiseses sektoris), kuna nende töö nõuab rohkem tööalast koolitust. Seejuures hõive ja palk ei ole oluliselt mõjutatud toodangu nõudluse muutustest. (Constant, Massey 2005: 493)

Teiselele sektorile on omane väheste oskustega ja kergesti väljavahetatav tööjõud. Koolitamine ja tööstaaž ei mõjuta oluliselt nende palka, selle peamine määraja on töötundide arv. Palgaprofiil on selles sektoris lamedam kui esmases sektoris, alustamispalk on küll kõrge, aga tõuseb seevastu aeglaselt. Hõive ja palk on väga

tundlikud toodangu nõudluse muutumise ja majandustsüklite suhtes. Esineb ka suur ebastabiilsus ja tööjõu voolavus. (Constant, Massey 2005: 493)

Ratsionaalsed töötajad püüaksid liikuda teisest sektorist esmasse, kuid sektorite vahel on barjäärid, mis võivad takistada töötajaid liikumast. Ebasoodsas olukorras olevatel gruppidel, nagu immigrantidel, võib olla võimatu neid ületada. Majanduslikud või sotsiaalsed struktuurid võivad tõkestada isegi positiivselt valitud majandusmigrantidel majanduslikest võimalustest kinni haaramist ja assimileerumist sihtriigis. Duaalse tööturu teooria järgi on rahvusvaheline migratsioon initsieeritud värbamisest, et katta tööturu nõudlust ja majanduslike tingimusi sihtriigis. Immigrantide majanduslik assimileerumine sihtriiki sõltub majandussektorist, millesse nad tööle võetakse. Kui töötajad värvatakse vähim privilegeeritud sektorisse, ei pruugi nad kunagi assimileeruda. (*Ibid.*: 493)

Diskrimineerimine toimub, kui vähemusgrupi liikmeid koheldakse teistmoodi (halvemini) kui enamusgrupi liikmeid, kuigi neil on samasugune tootlikkuse tase (Becker 1957, viidatud Constant, Massey 2005: 494 vahendusel). Immigrandid on sihtriigis vähemusgrupp võrreldes kohalikega. Diskrimineerimine tööturul võib toimuda rahvuse, rassi, soo, religiooni ja teiste tunnuste alusel ning avaldub ametipositsiooni ja sissetulekute erinevustes samasuguste oskustega töötajate vahel (Constant, Massey 2005: 494). Chiswick, Miller (2002: 2) arutlevad, et hoolimata sellest, et maailm muutub aina väiksemaks informatsiooni ja ideede kiirema ja odavama liikumise ning transpordikulude alanemise tõttu inimeste ja kaupade puhul ja seega suure osa maailma läänestumises, on immigrandid sageli eristuvad. Kuigi omamoodi riietumine, eriti meeste puhul, oli vanasti tavalisem kui tänapäeval, erinevad immigrandid kohalikest välimuse, religiooni, kommete, uskumuste, keele ja teiste tunnuste poolest, mis on seotud nende rahvusega. See võib olla aga aluseks diskrimineerimisele tööturul.

Diskrimineerimise all eristatakse omakorda statistilist ja institutsioonilist diskrimineerimist. Statistiline diskrimineerimine põhineb stereotüüpidel, otsused baseeruvad mingile grupile omastele keskmistele tunnustele, kuhu isik kuulub, mitte individuaalsetele oskustele (Arai *et al* 2000: 9). Stereotüüpi võib määratleda kui väga

stiliseeritud ja lihtsustatud kuvandit mingile sotsiaalsele grupile omastest tunnustest. Stereotüpiseerimine on aga protsess, milles omistatakse mingile isikule tunnused, mis ilmnevad kõigil või enamusel temaga samasse gruppi kuuluvatel isikutel. (Brown 1995: 82) On leitud, vt. nt. Phelps (1972: 659), et stereotüüpidel põhinev statistiline diskrimineerimine võib olla tööandjatele ratsionaalne viis otsustusprotsessi kulude alandamiseks. Sissetuleva informatsiooni kiiremaks töötlemiseks tehakse otsuseid sageli lihtsalt kättesaadava informatsiooni abil, nagu töövõtja nimi ja välimus, kuna tema omandatud oskuste kohta on esmapilgul raskem informatsiooni saada ja see muudab kogu otsustamise kui protsessi kulukamaks. Mingile grupile iseloomulikele tunnustele keskendumine põhjustab sageli ebaõiget kohtlemist nende isikute puhul, kes kalduvad keskmisest tasemest kõrvale. Lisaks sellele põhineb statistiline diskrimineerimine sageli valedel arvamustel. (Rydgren 2004: 708) Eelarvamuslik stereotüüp on kui hoiak mingi grupi liikmete vastu, hõlmates ülelihtsustatud veendumusi ja negatiivseid tundeid ja hinnanguid (Operario, Fiske 1998: 45).

Institutsioonilisest diskrimineerimisest saab rääkida siis, kui esmapilgul neutraalsena näivad nõuded värbamisel või tööpraktikal mõjutavad teatud etnilisi gruppe rohkem kui teisi või kui teatud reeglitel, instruktsioonidel või igapäevasel praktikal sotsiaalse süsteemi raames on kavatsatud või kavatsemata diskrimineerivad tagajärjed. Kõige tüüpilisemaks institutsioonilise diskrimineerimise vormiks on hea sihtriigi keele rääkimis- ja kirjutamisoskuse nõue. Sellised nõuded esitatakse mõnikord meelega töökuulutustes. Näitena võib tuua olukorra, kus koristajalt nõutakse ladusat sihtriigi keele oskust. Selliste institutsiooniliste nõudmistega takistatakse immigrantidel kaudselt teatud ametitele pääsemist. (Rydgren 2004: 711–712)

Oluliseks põhjuseks, miks immigrandid parematele ametitele ligi ei pääse, võib seisneda ka võrgustikeefektides. Tööandjad valivad suure tõenäosusega töövõtja, kes kuulub temaga samasse võrgustikku (*network recruitment*). Paljudes uurimustes, vt. nt. Marsden (1987: 130), on empiiriliselt kinnitatud, et võrgustikud kalduvad minema homofiilsusesse (*homophily*), s.t et inimesed kipuvad üldiselt elama ja sotsialiseeruma endale sarnaste inimestega. Immigrandid ja kohalikud inimesed on aga sageli erinevatest võrgustikest, immigrantidel võivad puududa sidemed kõrgetel positsioonidel olevate inimestega sihtriigis. Seetõttu võib neil olla ka raskem leida paremat ametit,

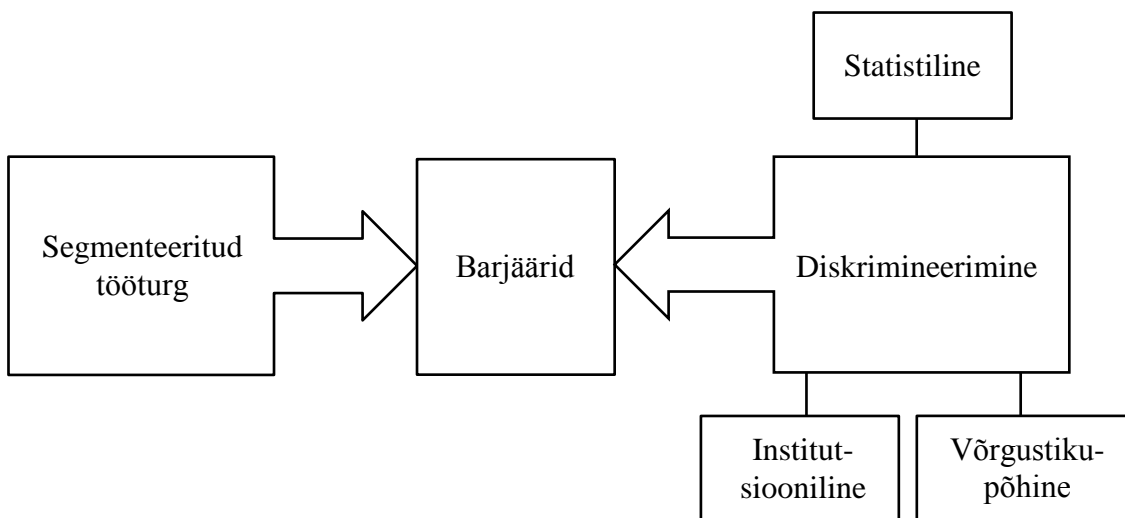
kuna tööandjad eelistavad eelkõige inimesi, keda nad tunnevad ja kellega neil oleks rohkem ühiseid tunnuseid. (Rydgren 2004: 711) Autor peab seda samuti üheks diskrimineerimise aluseks, kuna samasuguse tootlikkusega töökoha taotlejate puhul võidakse eelistada pigem samasse võrgustikku kuuluvat inimest.

Immigrandi ametialase positsiooni paranemist võib takistada ka tema kuulumine etnilisse enklaavi. Chiswick, Miller (2002: 25–27) uurisid, kuidas sellisesse enklaavi kuulumine mõjutab nende sihtriigi keele oskust ja sissetulekuid USA tööturul. Hilisemad immigrandid seavad ennast sisse eelkõige sinna, kuhu varasemad immigrandid lähteriigist (sõbrad ja sugulased) on elama asunud ja kus nende hõive leidmise võimalused parimad oleksid. Üheks põhjuseks etnilisele koondumisele on rahvuslikud hüved (*ethnic goods*), mis on turu- ja turuvälised kaubad ja teenused, mida tarbivad selle etnilise grupi liikmed. Mastaabisäästu tulemusena alaneb etniliste hüvede tootmise kulu, mida suurem on rahvuslastest moodustatud grupp. Autorid leidsid, et keeleliselt kontsentreerunud enklaavi kuulumine omab vastupidist efekti aga sihtriigi keele oskamisele immigrantide seas. Varasemalt leitud tööde järgi on aga sihtriigi keele oskamine väga oluline kõrgemale ametipositsioonile liikumiseks, vt. nt. Grenier, Xue (2009: 26), Akresh (2008: 447). Halb sihtriigi keele oskus suurendab töö otsimise kulu ja vähendab selle efektiivsust, see takistab paljudele ametitele ligipääsu (kui näiteks ametile pääsemise üheks tingimuseks on keeletesti läbimine) ja vähendab produktiivsust (Chiswick, Miller 2002: 9). Uurimusest selgus ka, et suurem rahvuslik koonduvus omab negatiivset efekti nominaalsele sissetulekule.

Samas on leitud ka, vt. nt. Chiswick *et al* (2005: 347), et elades sellises piirkonnas, kuhu on varasemad immigrandid lähteriigist koondunud, omab positiivset mõju ametipositsioonile hilisemate immigrantide seas. Autorid arvavad, et see võib tuleneda võrgustikupõhisest abist töö otsimisel. Ilmselt sõltuvad immigrandi tööalased väljavaated ka etnilise enklaavi koosseisust. Mida vähemharitud, halvema keeleoskusega ja madalamatel positsioonidel varasemad immigrandid töötavad, seda negatiivsemalt võib see mõjutada ka hilisemate immigrantide tööalaseid väljavaateid. Kui aga varasemad immigrandid on suutnud tõusta sihtriigis kõrgetele positsioonidele, omab see ilmselt positiivsemat mõju ka hilisemate immigrantide tööalastele väljavaadetele. Seega ei ole etnilisse enklaavi kuulumise mõju ametipositsioonile nii

ühene, mistõttu ei saa seda ainuüksi takistuseks pidada ametipositsiooni tõusule, vaid mõnel juhul ka soodustajaks.

Immigrandi positsiooni tõusmist ametialases hierarhias võivad takistada seega mitmed barjäärid, millest käesolevas alapunktis toodi välja peamised mõnedes varasemates töödes ära märgitud, joonisel 2 on need kokkuvõtlikuna ka ära toodud. Ühelt poolt võib madalalt ametipositsioonilt väljamurdmist raskendada segmenteeritud tööturg, mille järgi ei pruugi immigrandid kunagi ametialases hierarhias tõusta, kui nad värvatakse vähim privilegeeritud sektorisse. Teiselt poolt võib oluline põhjus seisneda ka immigrantide kui vähemuse diskrimineerimises. Esineda võib nii statistilist, institutsioonilist kui ka võrgustikupõhist diskrimineerimist. Joonisel ei ole kujutatud etnilisse enklaavi kuulumist, kuna selle mõju võib olla kahetine.



Joonis 2. Käesolevas alapunktis välja toodud peamised barjäärid immigrandi ametipositsiooni tõusmisel (autori koostatud mõnede varasemate uurimuste alusel)

Esimeses peatükis esitati teoreetiline lähtealus järgneva empiirilise osa läbiviimiseks. Teises peatükis alustatakse Eesti-Soome rände analüüsimisega, et viidata Soome kasvavale olulisusele sihtriikide seas, ja kirjeldatakse kasutatava migratsiooniuringu andmeid. Seejärel viiakse läbi ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs, selgitatakse regressioonanalüüsi metoodikat ja tuuakse välja regressioonanalüüsi tulemused.

2. SOOME RÄNDEGA KAASNEV AMETIPOSITSIOONI MUUTUMINE JA AMETIPOSITSIOONI TÕUSU SOODUSTAVAD TEGURID

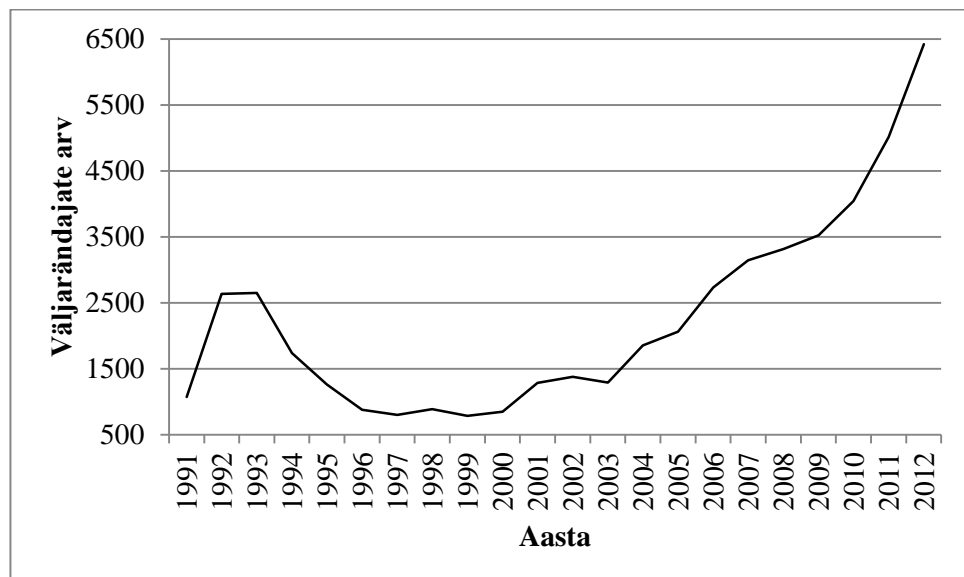
2.1. Väljaränne Soome ja 2009. a. läbiviidud migratsiooniuring

Enne konkreetse eesmärgi täitmise juurde asumist analüüsitakse selles alapunktis väljarännet Soome alates Eesti taasiseseisvumisest. Käesoleva töö sissejuhatuses juba viidati oluliselt suurenenud väljarände Eestist Soome, mis näitab selle teema aktuaalsust. Hiljem kirjeldatakse töös kasutatava migratsiooniuringu andmeid.

Suurem ränne Eestist Soome sai alguse 1991. aastal, mil lagunes Nõukogude Liit ja rändamine lääneriikidesse sai võimalikuks. Laias laastus on viimase 20 aasta jooksul toimunud Soome rändamine kahes suuremas laines: esimene rändelaine toimus üleminekuaastatel, teine sai alguse vahetult pärast Eesti liitumist Euroopa Liiduga. Need kaks väljarände lainet erinevad üksteisest oluliselt nii väljarändajate koostise kui ka rändepõhjuste poolest. 1990-ndatel oli peamiseks Soome minemise põhjuseks ingerisooime päritolu. Ingerlaste lahkumise kõrghetk oli 1993. aastal, mil 29% kõikidest Soome rändajatest tõid lahkumise põhjuseks oma ingerisooime päritolu. 1990-ndatel väljarännanutele, sh. ingerlastele, oli omane väljaränne kogu perega, mis viitab Soome püsivalt elama jäämise kavatsusele. Töö ja sissetulekute seotud põhjustel lahkus 1990-ndatel Soome vaid 12% kõigist väljarändajatest. Kui 1990. aastaid võib iseloomustada kui ingerlaste rännet, siis 2000. aastatel on töö ja sissetulekute seotud põhjused saanud peamiseks väljarände ajendiks: töörändajad moodustasid 47% kõikidest väljarändajatest. Koos töörändega on kasvanud ka väljaränne perega seotud põhjustel. (Anniste 2011: 7–8)

Esimene rändelaine oli võrreldes teisega siiski tunduvalt tagasihoidlikum, maksimaalseks Soome rändajate arvuks oli ametlikult 2 648 inimest 1993. aastal (vt.

joonis 3). Seoses Euroopa Liiduga liitumisega 2004. aastal, mil tööjõu liikumine vabamaks muutus, on väljarännet Soome viimastel aastatel ilmselt mõjutanud ka 2008. aastal alanud majanduskriis, mille tõttu paljud inimesed oma senise töö Eestis kaotasid. Jooniselt 3 on näha, et 2009. aastast näitas väljarändajate arv aasta kohta olulist tõusutrendi. 2011–2012 lõi suures väljaränne Soome 1 408 inimese võrra, 2012. aasta ametlikuks väljarändeks oli seega juba 6 422 inimest. Viimasel ajal on samuti üha enam väljendatud inimeste kasvavat rahulolematust Eesti madalate palkadega võrreldes Soome tunduvalt kõrgemate palkadega. Selline kasvav rahulolematust võib samuti ajendada inimesi Soome minema. Seega lähitulevikus näeb autor pigem väljarände suurenemist Soome kui selle vähenemist, mis põhjendab ka käesoleva töö teema aktuaalsust.



Joonis 3. Eestist pärit inimeste aastane väljaränne Soome aastatel 1991–2012 (autori koostatud Soome Statistikaameti andmebaasi põhjal)

Samas võib arvata, et tegelik väljaränne on veelgi suurem kui näitab ametlik statistika, kuna osa inimesi ei registreeri oma elukoha vahetust. Tegelikku Soomes elavate ja töötavate inimeste arvu on aga raske hinnata, kuna lisaks ametlikule töötamisele esineb ka mitteametlikult töötamist. Vaadates rahvastikuregistri andmeid, siis on näha, et Eestist pärit inimeste kogukond on suurim Soomes (vt. tabel 1). 2012. aastal elas seal ametlikult juba 33 565 Eesti kodanikku ehk ligi 47% kõigist välismaal elavatest Eesti kodanikest, olles võrreldes 2008. aastaga 13 831 inimese võrra ehk 70% suurenenud.

Eesti-Soome migratsiooni intensiivistumise seletamiseks võib tugineda mitmetele migratsiooniteooriatele: tõmbe- ja tõuketegurite teooriale (Lee 1966), võrgustiketeooriale (Taylor 1986), neoklassikalisele makrotasandi teooriale (Lewis 1954, Massey *et al* 1993), duaalse tööturu teooriale (Piore 1979), gravitatsiooniteooriale (Stewart 1941, Zipf 1946, Isard 1960) jm. Soome elama asuvate inimeste arvu suurenemise peamisteks põhjusteks peab autor Soome oluliselt suuremaid palku võrreldes Eestiga, selle soodsat geograafilist asukohta ning erinevate võrgustike intensiivistumist Eesti-Soome vahel.

Tabel 1. Elukoha registreerinud Eesti kodanike arv ja osakaal protsentides peamiste sihtriikide lõikes aastatel 2008–2012

Riik	Aasta									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%	Arv	%
Soome	19 734	42,7	22 814	43,4	25 586	44,1	28 816	45,3	33 565	46,5
Venemaa	10 231	22,1	11 502	21,9	12 369	21,3	13 082	20,6	13 994	19,4
Rootsi	2 718	5,9	2 931	5,6	3 095	5,3	3 187	5,0	3 349	4,6
Kanada	2 331	5,0	2 454	4,7	2 510	4,3	2 584	4,1	2 797	3,9
USA	2 050	4,4	2 216	4,2	2 403	4,1	2 597	4,1	2 824	3,9
Saksamaa	1 809	3,9	1 996	3,8	2 166	3,7	2 370	3,7	2 640	3,7
Suurbritannia	1 034	2,2	1 537	2,9	2 044	3,5	2 361	3,7	3 251	4,5
Austraalia	1 245	2,7	1 391	2,6	1 446	2,5	1 556	2,4	1 696	2,4
Iirimaa	237	0,5	389	0,7	562	1,0	725	1,1	991	1,4
Muu	4 853	10,5	5 313	10,1	5 821	10,1	6 285	9,9	7 014	9,7
Kokku	46 242	100	52 543	100	58 002	100	63 563	100	72 121	100

Allikas: autori koostatud Eesti rahvastikuregistri andmete alusel

Kuna migratsiooniga kaasnevad olulised muudatused ka tööelus, on ametipositsiooni muutumise ja ametipositsiooni tõusu soodustavate tegurite välja toomiseks kasutatud käesoleva töö empiirilises osas Tartu Ülikooli poolt tellitud ja 2009. aasta kevadel Turu-uuringute AS-i poolt Eestist telefoni teel läbi viidud küsitlusuuringut. Valimi moodustamiseks võeti Soome rahvastikuregistrist juhusliku väljavõtu meetodil 1 000 täisealist inimest, kes on Soomes rohkem kui aasta elanud/elada plaaninud (selliste elanike koguarv valimi moodustamise hetkel oli 14 990), seega ei hõlma valim hooajalisi ja juhutöötajaid. Andmebaas sisaldab vastanu sotsiaal-demograafilist profiili, rändeaega ja -põhjuseid, informatsiooni haridustaseme/kvalifikatsiooni, töötamise, õpingute, pereelu, sotsiaalsete kontaktide ja tagasirände kavatsuste kohta. (Pungas *et al*

2012: 9) Migratsiooniüuringu andmebaas on empiirilise osa jaoks sobilik eelkõige seetõttu, et selles on välja toodud vastanu viimane amet Eestis, esimene amet Soomes ning viimane amet Soomes küsitluse seisuga.

Järgnevalt tuuakse välja valimi lühikirjeldus. Suurim osa vastanutest (28,2%) asus Soome püsivalt elama juba enne 1995. aastat, kõige väiksem osa läks aga aastatel 1995–1999 (17,9%), seejuures aastatel 2000–2004 siirdus Soome 27% vastanutest ning 2005. aastal ja peale seda 26,9% vastanutest. Kusjuures 13,8% märkis, et on varem Soomes elanud. Sihtriiki integreerumist mõjutab oluliselt see, kui vanalt sinna elama asutakse. Mida nooremalt sihtriiki immigrereerutakse, seda enam omandatakse sihtriigispetsiifilist inim- ja sotsiaalkapitali ja seda paremad peaksid olema tulevased tööalased väljavaated sealsel tööturul. Suurim osa vastanutest (32,5%) läks Soome püsivalt elama vanuses 20–29, 23,6% läks vanuses 30–39, umbes viiendik vastanutest läks aga vanuses kuni 19 eluaastat, mil haridustee üldjuhul veel pooleli on, 16% läks vanuses 40–49 ning suhteliselt vähe on valimis neid, kes läksid 50 aastaseks või vanemas eas (6,6%).

Töö teoreetilises osas selgitati samuti, et immigrandi ametialaseid väljavaateid sihtriigis mõjutab ka rändepõhjus. Majanduslikel põhjustel migreerujaid huvitab Soomes eelkõige oma majandusliku heaolu suurendamine, neil peaks olema sihtriigis oodata kõrgemat ametipositsiooni, perekonnaga seotud migreerujate migratsiooniotsus sõltub aga oluliselt teis(t)est pereliikme(te)st ja pole seega üldjuhul niivõrd läbi mõeldud kui majanduslikel põhjustel migreerujate puhul, mistõttu peaks neil olema oodata suhteliselt madalamat ametipositsiooni. Majanduslikel põhjustel (töö, suurem sissetulek) läks Soome 34,1% vastanutest, pere tõi põhjusena välja 37,3% vastanutest, ingerlaseks olemise 18,6% vastanutest, õpingud 4,8% vastanutest ja eelpool mainimata põhjused 5,2% vastanutest.

Valimis on naisi 54% ja mehi 46%. Enim on esindatud 30–39 -aastased, keda on 26,9%, seejärel 40–49 -aastased (24,3%), 50-aastased ja vanemad (18,4%), 25–29 -aastased (18,2%) ja vähim esindatud on 18–24 -aastased (12,2%). Rahvuse poolest on valimis enim eestlasi (77,2%), venelasi on 11,1%, soomlasi 8,2%, ingerlasi 2,1% ja veel nimetamata muust rahvusest inimesi 1,4%. Nagu teoreetilises osas kirjeldati, siis mida

enam on inimene sihtriigis elanud, seda enam peaks ta olema ka sinna integreerunud ja seda enam peaks tema ametipositsioon olema tõusnud võrreldes esimese ametiga Soome saabudes. Suurim osa vastanutest on Soomes elanud kuni 9 aastat (53,8%), 44,4% vastanutest on elanud 10–19 aastat, 20 ja enam aastat on Soomes elanud aga vaid 1,8% vastanutest. Sihtriiki integreerumine on mitmete uuringute järgi pikaajaline protsess ja et saavutada sama ametipositsioon, mis oli Eestist lahkudes, võtab enamasti kaua aega. Samas selgus, et pikaajaliselt (üle 20 aasta) Soomes elanud inimesi on valimis suhteliselt vähe.

Inimkapitali üks olulisemaid määrajaid on haridustase. Eestist lahkudes oli suurimal osal vastanutest keskharidus (27,3%), kuid ligi sama palju oli ka keskeriharidusega (keskhariduse baasil) inimesi (26,8%). Umbes viiendik vastanutest emigreerus Soome aga alg- või põhiharidusega, mis iseloomustab üldiselt neid, kes Soome kuni 19-aastasena elama asusid, kutseharidusega inimesi oli 10,9%, kõrgharidusega inimesi 10,2% ning kutse- või rakenduskõrgharidusega inimesi 1,7%. Nagu ka töö teoreetilises osas välja toodi, on selleks, et immigrant integreeruks sihtriiki, oluline teha ka migratsioonijärgseid investeeringuid inimkapitali. Selle üheks põhjuseks on asjaolu, et lühiajaliselt ei ole inimkapital riikidevaheliselt kergelt üle kantav, kuid nagu Friedbergki (2000: 246–247) välja tõi, väärtustatakse sihtriigis omandatud haridust rohkem kui lähteriigis omandatud haridust. Seega peaks soovitud ameti leidmine olema kergem neile, kes pärast migratsiooni võtavad osa sihtriigi haridussüsteemist. Immigrandid parandavad seeläbi oma tööoskusi, institutsioonilisi teadmisi ja keeleoskust, samuti aitab sihtriigi haridus paremini enda tootlikkust potentsiaalsele tööandjale signaliseerida. Soomes elamise ajal on oma haridustaset parandanud 38,4% vastanutest, 61,6% ei ole seevastu seda teinud. Soome keelt valdab vabalt aga 68,7% vastanutest, 28,8% oskab igapäevase suhtlemise piires ja vaid väike osa oskab soome keelt algtasemel või üldse mitte.

Sotsiaalkapitali olemasolule viitab töö leidmise viis Soomes. Suurim osa vastanutest leidis esimese töö sugulaste või tuttavate kaudu (35,1%). Nagu ka teoreetilises osas selgitati, täidavad sõbrad ja tuttavad olulist rolli immigrandi tööalaste väljavaadete kujunemisel sihtriigis. Aguilera (2003: 58) tõi näiteks välja, et tööandjad usaldavad

oluliselt enam töökoha taotleja esitatud informatsiooni kvalifikatsiooni ja kogemuste kohta ja võtavad seega suurema tõenäosusega kandideerija tööle, kui teda on soovitanud mõni isiklik kontakt.

Järgnevalt viiakse läbi Soome migreerumisega kaasneva ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs.

2.2. Soome migreerumisega kaasneva ametipositsiooni muutumise kirjeldav statistiline analüüs

Migratsiooniga kaasnevad olulised muudatused ka tööelus. Eestist lahkudes oli 16,3% tippspetsialiste ja ainult 6,4% lihttöölisi, Soomes alustas tippspetsialistina aga ainult 7,8% vastanutest ja lihttööliste osakaal suurenes koguni 24,8%-ni (vt. tabel 2). Seega töötas suur osa eelkõige tippspetsialistidest esialgu madalamal ametipositsioonil kui haridus ja kogemused eeldaks. Aja jooksul inimeste ametipositsioon siiski tõusis, kuna küsitluse ajaks suurenes tippspetsialistide osakaal 15,1%-le ja lihttööliste osakaal vähenes 6,8%-le. Seega on näha, et vastanute jaotus ametipositsioonide lõikes küsitluse ajal vastas üldjoontes jaotusele Eestist lahkudes.

Tabel 2. Vastanute osakaal viimase ametipositsiooni järgi Eestis ning esimese ja viimase ametipositsiooni järgi Soomes (protsentides)

Ametipositsioon	Viimane Eestis	Esimene Soomes	Viimane Soomes
Tippspetsialist	16,3	7,8	15,1
Keskastme spetsialist	8,2	8,3	9,0
Ametnik, klienditeenindaja	17,3	16,9	17,3
Oskustööline	25,8	29,7	28,4
Lihttööline	6,4	24,8	6,8
Puuduvad andmed	26,0	12,5	23,4
Kokku	100,0	100,0	100,0

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Tabelis 3 on toodud vastanute esimene ametipositsioon Soomes viimase ametipositsiooni järgi Eestis (100% kokku ei tähista mitte valimi mahuks olevat 1 000 inimest, vaid neid, kellel oli vastus märgitud). Eelnevalt selgus, et suure osa tippspetsialistide ametipositsioon algsest langes (vt. tabel 2). Tabelis 3 on täpsemalt

välja toodud, kellena nad esialgu töötasid. Diagonaalil olevad osakaalud näitavad ametipositsiooni säilitamist, diagonaalist paremal selle langust ja vasakul tõusu. Tuleb välja, et suurem osa vastanutest koges pigem ametipositsiooni langust kui tõusu. 26,8% tippspetsialistidest alustas ka Soomes tippspetsialistina, kuid ülejäänud 73,2% pidid algselt töötama madalamal ametipositsioonil: 25,5% lihttöölisena, 16,8% keskastme spetsialistina, 16,1% ametniku või klienditeenindajana ja 14,8% oskustöölisena. Keskastme spetsialistidest alustas 9,5% tippspetsialistina, 28,4% säilitas positsiooni, kuid ülejäänud 62,1% töötasid madalamatel ametipositsioonidel. Ametnikest ja klienditeenindajatest säilitas positsiooni 39,3%, seejuures 12,7% tõusis ka kõrgemale. Kolmandik töötas siiski esialgu lihttöölisena ja 14,7% oskustöölisena. Kõige paremini säilitavad oma positsiooni aga oskustöölised (71,4%). Need, kes viimati Eestis aga lihttööd tegid, alustasid ka Soomes enim lihttöölisena, kuid 37,1% alustas ka oskustöölisena.

Tabel 3. Vastanute esimene ametipositsioon Soomes viimase ametipositsiooni järgi Eestis (osakaal protsentides)

Viimane ametipositsioon Eestis	Esimene ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	26,8	16,8	16,1	14,8	25,5	100,0
AP2	9,5	28,4	23,0	13,5	25,7	100,0
AP3	6,7	6,0	39,3	14,7	33,3	100,0
AP4	1,6	3,2	4,8	71,4	19,0	100,0
AP5	1,6	4,8	12,9	37,1	43,5	100,0
Kokku	9,1	9,7	17,6	37,2	26,5	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustöölise, AP5 – lihttöölise

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuuringu andmete alusel

Mõnedes varasemates töödes on analüüsitud erinevusi ka meeste ja naiste puhul, vt. nt. Chiswick *et al* (2003: 55–56). Kuna üldjuhul ei ole meeste ja naiste tööalased väljavaated sihtriigi tööturul samad, on ka autor välja toonud erinevused soo lõikes. Tabelis 4 on toodud meeste esimene ametipositsioon Soomes viimase ametipositsiooni järgi Eestis ning tabelis 5 naiste. Naissoost tippspetsialistid säilitasid meestest enam oma positsiooni (30,2% võrrelduna 20,8%-ga), samuti töötasid meessoost tippspetsialistid algselt rohkem oskustöölise (32,1% võrrelduna 5,2%-ga) või lihttöölise ametil (30,2% võrrelduna 22,9%-ga) võrreldes naistega. Samas 22,2% meessoost

keskastme spetsialistidest töötas esialgu tippspetsialistina, kui naiste puhul oli vastav osakaal vaid 5,4%. Üldiselt võib aga öelda, et mehed alustasid Soomes esimesel ametil enim oskustöolistena (61,4%), naised aga lihttöolistena (32,1%).

Tabel 4. Meeste esimene ametipositsioon Soomes viimase ametipositsiooni järgi Eestis (osakaal protsentides)

Viimane ametipositsioon Eestis	Esimene ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	20,8	9,4	7,5	32,1	30,2	100,0
AP2	22,2	16,7	16,7	27,8	16,7	100,0
AP3	5,4	10,8	21,6	32,4	29,7	100,0
AP4	0,0	3,6	1,2	81,3	13,9	100,0
AP5	0,0	10,3	10,3	58,6	20,7	100,0
Kokku	5,6	6,9	6,6	61,4	19,5	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustöoline, AP5 – lihttöoline

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Tabel 5. Naiste esimene ametipositsioon Soomes viimase ametipositsiooni järgi Eestis (osakaal protsentides)

Viimane ametipositsioon Eestis	Esimene ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	30,2	20,8	20,8	5,2	22,9	100,0
AP2	5,4	32,1	25,0	8,9	28,6	100,0
AP3	7,1	4,4	45,1	8,8	34,5	100,0
AP4	4,9	2,4	12,2	51,2	29,3	100,0
AP5	3,0	0,0	15,2	18,2	63,6	100,0
Kokku	11,8	11,8	26,3	17,9	32,1	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustöoline, AP5 – lihttöoline

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Tabelis 6 on toodud vastanute viimane ametipositsioon Soomes esimese ametipositsiooni järgi Soomes. 64,1% vastanutest, kes alustasid Soomes tippspetsialistina, säilitasid oma ametipositsiooni, samas 35,9% vastanutest langes ka madalamale. Üle viiendiku keskastme spetsialistidest tõusid aga tippspetsialistideks, 49,3% jäi samale positsioonile ja ülejäänud 28,8% vastanutest koges positsiooni langust. Oskustöoliste seas oli enim neid (70,5% vastanutest), kes jäid oma ametipositsioonile Soomes töötades. Lihttöoliste seas oli aga enim neid, kes oma

positsiooni parandanud olid, eelkõige seetõttu, et suur osa vastanutest, kes muidu töötasid Eestis kõrgemal ametipositsioonil, pidid esialgu Soomes lihttöölisena elatist teenima. Seega, kuigi ametipositsiooni langust esines ka esimeselt ametipositsioonilt Soomes viimasele Soomes, kogeti langust siiski oluliselt enam viimaselt ametipositsioonilt Eestis esimesele Soomes.

Tabel 6. Vastanute viimane ametipositsioon Soomes esimese ametipositsiooni järgi Soomes (osakaal protsentides)

Esimene ametipositsioon Soomes	Viimane ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	64,1	12,5	14,1	6,3	3,1	100,0
AP2	21,9	49,3	19,2	8,2	1,4	100,0
AP3	17,4	10,1	54,3	14,5	3,6	100,0
AP4	14,2	3,1	8,4	70,5	3,8	100,0
AP5	14,1	9,9	22,1	32,4	21,6	100,0
Kokku	19,8	11,6	22,3	37,8	8,5	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustöölise, AP5 – lihttöölise

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Võrreldes omavahel mehi ja naisi, siis umbes sama palju oli nii meeste kui ka naiste seas neid, kes alustasid Soomes tippspetsialistina ja töötasid ka küsitluse ajal viimati sellel ametipositsioonil (vt. tabel 7 ja 8). Samas, kui 27,3% meessoost tippspetsialistidest töötas küsitluse hetkel keskastme spetsialistina, 9,1% ametniku või klienditeenindajana ja keegi ei langenud madalamale, siis naissoost tippspetsialistid töötasid enim ametniku või klienditeenindajana (16,7%), seejärel oskustöölisena (9,5%) ja lihttöölisena (4,8%). Ainult 4,8% naissoost tippspetsialistidest töötas küsitluse ajal keskastme spetsialistina. Keskastme spetsialistide puhul oli aga pigem vastupidine trend, s.t et kui meeste seas ei tõusnud ükski keskastme spetsialist tippspetsialistik, siis naiste seas tegi seda koguni 32,7% vastanutest.

Tabel 7. Meeste viimane ametipositsioon Soomes esimese ametipositsiooni järgi Soomes (osakaal protsentides)

Esimene ametipositsioon Soomes	Viimane ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	63,6	27,3	9,1	0,0	0,0	100,0

AP2	0,0	50,0	29,2	16,7	4,2	100,0
AP3	30,4	8,7	39,1	17,4	4,3	100,0
AP4	15,8	2,6	4,1	73,5	4,1	100,0
AP5	18,6	7,0	10,5	51,2	12,8	100,0
Kokku	19,4	8,8	10,0	55,8	6,0	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustööline, AP5 – lihttööline

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Tabel 8. Naiste viimane ametipositsioon Soomes esimese ametipositsiooni järgi Soomes (osakaal protsentides)

Esimene ametipositsioon Soomes	Viimane ametipositsioon Soomes					
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	Kokku
AP1	64,3	4,8	16,7	9,5	4,8	100,0
AP2	32,7	49,0	14,3	4,1	0,0	100,0
AP3	14,8	10,4	57,4	13,9	3,5	100,0
AP4	9,2	4,6	21,5	61,5	3,1	100,0
AP5	11,0	11,8	29,9	19,7	27,6	100,0
Kokku	20,1	14,1	33,2	21,9	10,8	100,0

Märkus: AP1 – tippspetsialist, AP2 – keskastme spetsialist, AP3 – ametnik või klienditeenindaja, AP4 – oskustööline, AP5 – lihttööline

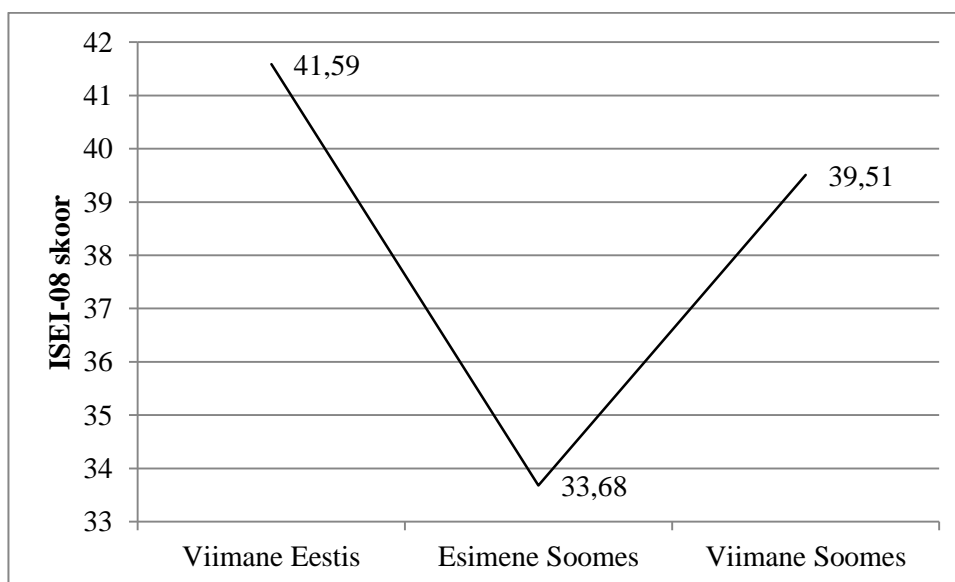
Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Eelnevas analüüsis olid ametid järjestatud nii, et tippspetsialistile järgnes keskastme spetsialist, ametnik/klienditeenindaja, oskustööline ja viimasena lihttööline. Selline järjestus oli välja toodud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmebaasis ja eelnevas analüüsis kasutati seda seepärast, et see sobib paremini tabelanalüüsiks, s.t et vastanute jaotamine viie suurema ametipositsiooni vahel aitab paremini positsioonis toimunud muutusi välja tuua. Selline järjestus on aga üsna lihtsustatud. Samuti ei ole see rahvusvaheliselt kasutatav.

Ametite täpsema järjestuse välja toomiseks võeti järgnevalt ametite kodeerimisel kasutusele rahvusvaheline sotsiaal-majanduslik indeks ehk ISEI-08 (*International Socio-Economic Index*), mis on tuletatud rahvusvahelisest ametite standardklassifikaatorist ehk ISCO-08-st (*International Standard Classification of Occupations*). ISEI-08 on pidev skaala, mille väärtused varieeruvad 10-st 70-ni. Skaala konstrueeritakse keskmise hariduse ja sissetuleku kaalutud summa kaudu. See näitab, kuidas ametipositsioon mõjutab hariduse sissetulekuks konverteerimist. (Ganzeboom, Treiman 2010: 11) Ametite konverteerimiseks andmebaasis ISEI-08 kahekohaliseks

koodiks kasutati vastavat programmi ning lähtuti Ganzeboomi, Treimani (2010) metoodikast. Seejuures täpsem ülevaade ISEI-08 koodidest ametite lõikes on toodud lisas 1. Varasemad uurimused immigrantide tööalastest väljavaadetest, vt. nt. Kanas, Tubergen (2009: 901), Euwals *et al* (2007: 30), Akresh (2008: 440), on rõhutanud eelkõige ametipositsiooni olulisust sotsiaalse ja majandusliku heaolu kujunemisel ning kasutanud enamasti seda indeksit ametipositsioonide määratlemisel oma analüüsis. Eestis on ISEI-d kasutatud näiteks Eesti Inimarengu Aruandes (2006: 23–24).

Alljärgnev joonis 4 näitab vastanute ISEI-08 keskmise skoori muutumist Soome migreerudes. Eestist lahkudes oli vastanute keskmine skoor ligi 42 (standardhälve 14,79, valimi maht 740), Soome migreerudes langes skoor aga ligi 34-le (standardhälve 13,95, valimi maht 874), seega keskmiselt langeti ISEI-08 skaalal ligi kaheksa ühiku võrra allapoole. Küsitluse ajaks oli see tõusnud aga ligi kuue ühiku võrra ligi 40-ni (standardhälve 13,96, valimi maht 545). Jooniselt tuleb seega selgelt välja teoreetilises osas kirjeldatud U-kõvera efekt, mille järgi keskmiselt ametipositsioon rändel Eestist Soome langeb, kuid aja jooksul hakkab Soomes tõusma. Seega kinnitavad Eesti-Soome migratsiooniuringu andmed U-kõvera efekti.



Joonis 4. Soome migreerumisega kaasnenud keskmise ISEI-08 skoori muutumine (autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel)

Tüüpilised ametid ISEI-08 skoori 42 läheduses on liht- ja arvutiametnikud, arve- ja laoametnikud ning elektri- ja elektroonikatööstuse töötajad (vt. lähemalt lisa 1). Tüüpilised ametid skoori 34 lähedal on aga oskustöötajad ja käsitöölised, ehitustöölised (v.a elektrikud), käsitöölised ja trükitöötajad ning müüjad. Ametid skoori 40 lähedal on liht- ja arvutiametnikud, klienditeenindajad, kaitseteenindajad ning muud teenindusala lihtametnikud.

Chiswick *et al* (2005: 335) tõid välja, et sarnasest lähteriigist sihtriiki migreerumisel ei pruugita kogeda ametipositsiooni langust või kogeda seda vaid vähesel määral. Alapunkti kokkuvõtteks võibki öelda, et hoolimata sellest, et Eesti ja Soome on üsna sarnased riigid (keeleliselt, kultuuriliselt jm.), kogesid vastanud Soome rännates keskmiselt esialgu siiski üsna suurt langust ametialases hierarhias (ISEI-08 skaalal). Teoreetilises osas toodi taolisele nähtusele välja ka mitu võimalikku seletust. Olulisem põhjus seisneb ilmselt selles, et inimestel võtab uue keskkonnaga kohanemine, uute tutvuste ja sobiva töö leidmine aega.

2.3. Regressioonanalüüsi metoodika

Lineaarne regressioonanalüüs on peamine meetod, mille abil on varasemates uurimustes mõõdetud sõltuva ja sõltumatute muutujate vahelisi seoseid, eelkõige seoste suunda, intensiivsust ja olulisust. Selleks, et regressioonanalüüsi läbi viia, tuli aga kõigepealt kvalitatiivselt kirjeldatud andmed ümber kodeerida kvantitatiivseteks ja moodustada fiktiivsed muutujad. Ametite kodeerimisel kvantitatiivseteks kasutati seejuures eelmises alapunktis kirjeldatud rahvusvahelist sotsiaal-majanduslikku indeksit (ISEI-08), lähtudes Ganzeboomi, Treimani (2010) metoodikast.

Järgnevalt hinnati viite mudelit. Esimesse mudelisse kaasati ainult migratsioonist möödunud aega kirjeldav muutuja, kuna see on käesoleva töö seisukohalt üks olulisemaid näitajaid. Teise mudelisse kaasati migratsioonist möödunud aega ja vanust kirjeldavad muutujad, et näidata, kumba mõju on eraldivõetuna suurem. Kolmandasse mudelisse kaasati lisaks migratsioonist möödunud ajale muutujad, mis selle ebaoluliseks ja negatiivseks muutsid. Neljandasse mudelisse kaasati lisaks migratsioonist möödunud aega kirjeldavale muutujale veel viimane ametipositsioon

Eestis, vanus, sugu, rahvus ja haridustase Eestist lahkumisel. Viiendasse mudelisse kaasati aga lisaks eelnevale ka ülejäänud teemaga seonduvad muutujad (vt. lähemalt tabel 9). Viies mudel, kuhu lisati seega kõik muutujad, on mitmene regressioonmudel kujul:

$$(1) \quad FI_{viimane,i} = \alpha_0 + \beta_1 \cdot YSM_i + \beta_2 \cdot EE_{viimane,i} + \beta_3 \cdot X_i + u_i,$$

kus $FI_{viimane,i}$ – viimane ametipositsioon Soomes,

YSM_i – migratsioonist möödunud aeg (aastat),

$EE_{viimane,i}$ – viimane ametipositsioon Eestis,

X_i – lisamuutujad,

α_0 – vabaliige,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ – mudeli parameetrid,

u_i – vealiige,

$i = 1, 2, \dots, N$ (N – vastanute arv).

Tabel 9. Muutujate kaasamine mudelitesse

Muutuja	Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4	Mudel 5
Migratsioonist möödunud aeg	√	√	√	√	√
Viimane ametipositsioon Eestis			√	√	√
Vanus		√		√	√
Sugu				√	√
Rahvus				√	√
Haridustase Eestist lahkumisel				√	√
Perekonnaseis Eestist lahkumisel					√
Laste arv					√
Soome siirdumise peamine põhjus					√
Varem Soomes elamine					√
Haridustaseme paranemine Soomes			√		√
Soome keele oskus			√		√
Esimese töökoha leidmise viis Soomes					√

Märkus: √ tähistab muutuja kaasatust mudelisse

Allikas: autori koostatud

Viimase ametipositsiooni alla Soomes märgiti ametipositsioon, millel vastanu küsitluse ajal töötas. Juhul, kui vastanu ei töötanud küsitluse ajal, siis ametipositsioon, millel ta küsitluse seisuga viimati töötas. Viimase ametipositsiooni alla Eestis märgiti seejuures ametipositsioon, millel vastanu Eestis enne Soome siirdumist viimati töötas.

Migratsioonist möödunud aega kirjeldav muutuja on käesoleva töö seisukohalt üks olulisemaid seetõttu, et autori eesmärgiks on selgitada Eestist pärit inimeste Soome migreerumisega kaasnevat ametipositsiooni muutumist ja tuua välja ametipositsiooni tõusu soodustavad tegurid. Eelneva kirjeldava statistika osas alapunktis 2.2 lk. 36 selgus, et ametipositsioon keskmiselt Soomes tõuseb, kuid muutuja hindamisel mudeli abil saadakse täpsemalt teada, kui palju see aasta kohta ISEI-08 järgi tõuseb. Tõusu kiirenemise või aeglustumise täheldamiseks võib mudelisse lülitada ka migratsioonist möödunud aega kirjeldava muutuja ruudu, kuid autor ei teinud seda multikollineaarsuse suurenemise tõttu, kuna migratsioonist möödunud aeg on tugevalt seotud selle ruuduga.

Fiktiivsete muutujate moodustamisel võeti võrdlusgrupiks need, kelle puhul valimi maht kõige suurem on. Mida suurem on valimi maht, seda väiksem peaks olema võrdlusgrupi standardhälve. Suure standardhälbe puhul võivad tulla ka fiktiivsetel muutujatel suured standardhälbed ja nii ei pruugita saada olulisi tulemusi. Soo puhul võeti võrdlusgrupiks seega naised, kuna neid oli valimis rohkem kui mehi. Rahvuse puhul aga eestlased, fiktiivsed muutujad moodustati venelaste ja muust rahvusest inimeste kirjeldamiseks. Eestist lahkudes oli enim kesk- ja keskeriharidusega keskhariiduse baasil inimesi, mistõttu võeti nad võrdlusgrupiks. Fiktiivsed muutujad moodustati alg- või põhiharidusega, kutseharidusega ning kõrgharidusega ja kutse- või rakenduskõrgharidusega inimeste kirjeldamiseks.

Perekonnaseisu puhul moodustati kaks fiktiivset muutujat: vallaline ja lahutatud, lahuselav või lesk, võrdlusgrupiks võeti abielus või vabaabielus inimesed. Laste arvu kirjeldamiseks kolm fiktiivset muutujat: üks laps, kaks last, kolm ja enam last, võrdlusgrupiks võeti vastanud, kellel ei ole lapsi. Soome siirdumise peamised põhjused jagati kolmeks: majanduslikud põhjused (töö, suurem sissetulek), muud põhjused ja võrdlusgrupiks võeti perekondlikud põhjused (pere, ingerlaseks olemine). Alapunktis 2.1 lk. 26 toodi välja, et ingerlastele oli omane väljaränne kogu perega, seega pidas autor sobivaks klassifitseerida see perekondlike põhjuste alla. Varem Soomes elamise ja haridustaseme paranemise korral Soomes vastati küsimusele „Kas olite varem Soomes elanud?“ ja „Kas olete Soomes elamise ajal oma haridustaset parandanud?“. Need, kes vastasid „ei“, võeti võrdlusgrupiks mõlema tunnuse puhul. Soome keele oskamise

kirjeldamiseks moodustati kaks fiktiivset muutujat: oskab igapäevase suhtlemise piires ja oskab algelisel tasemel või ei oska üldse, võrdlusgrupiks võeti need, kes valdavad vabalt. Esimese töökoha leidmise viisi puhul huvitas autorit see, kas sugulaste või tuttavate kaudu liigutakse oluliselt kõrgematele ametipositsioonidele, mistõttu moodustati ainult üks fiktiivne muutuja: töö leidmine sugulaste või tuttavate kaudu, muul viisil töö leidmine võeti võrdlusgrupiks.

Lähtudes kirjeldatud metoodikast, on järgmises alapunktis välja toodud lineaarse regressioonanalüüsi tulemused. Seejuures diskuteeritakse muutujate üle olulisuse nivool 0,1 või vähem.

2.4. Regressioonanalüüsi tulemused

Regressioonanalüüsi tulemused on toodud välja järgnevates tabelites 10 ja 11. Viienda mudeli, millesse olid kaasatud kõik muutujad, kirjeldatuse tase tuli 0,246 (vt. tabel 11). Seega kirjeldavad mudelisse lisatud kõik sõltumatud muutujad ära 24,6% sõltuva muutuja hajuvusest. Samas on taoline tulemus üsna tavaline sarnaste varasemate uuringute puhul. Heteroskedastiivsuse arvestamiseks on seejuures kasutatud heteroskedastiivsuse suhtes kohandatud standardhälvete hinnanguid (*heteroskedasticity-consistent standard errors*).

Esimene mudel, millesse kaasati sõltumatu muutujana ainult migratsioonist möödunud aeg, näitas samasuunalist (positiivset) ja olulist seost olulisuse nivool 0,05 migratsioonist möödunud aja ja viimase ametipositsiooni vahel Soomes (vt. tabel 10). Seega, mida kauem Eestist pärit inimesed Soomes elanud on, s.t et mida kauem on migratsioonist aega möödunud, seda enam peaks nende ametipositsioon olema keskmiselt tõusnud. Punkthinnangu järgi peaks see tõusma 0,213 ühiku võrra aastas ISEI-08 skaalal. Seega, kui näiteks viimane amet Eestis oli ISEI-08 järgi 41,59, nagu joonisel 4 lk. 36 välja toodi, kuluks selle taastamiseks esimese mudeli järgi Soomes keskmiselt umbes 20 aastat, juhul kui kõik alustaksid Soomes ISEI-08 skooriga 37,34.

Tabel 10. Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused, mudel 1–3

Muutuja		Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3
		Parameeter	Parameeter	Parameeter
Migratsioonist möödunud aeg		0,213** (0,105)	0,268*** (0,107)	−0,149 (0,116)
Vanus			−0,137*** (0,053)	
Viimane ametipositsioon Eestis				0,266*** (0,047)
Haridustaseme paranemine Soomes (ei=0)	Jah			3,917** (1,607)
Soome keele oskus (valdab vabalt=0)	Oskab igapäevase suhtlemise piires			−6,503*** (1,556)
	Oskab algelisel tasemel või ei oska üldse			−4,442** (1,832)
Vabaliige		37,335*** (1,240)	42,094*** (2,144)	30,426*** (2,268)
R ²		0,008**	0,019***	0,163***
Vaatluste arv		545	545	416

Märkus: kolme tärniga (***) on märgitud olulised muutujad olulisuse nivool 0,01 ja kahe tärniga (**) 0,05. 0 tähistab võrdlusgruppi. Parameetri järel sulgudes on toodud standardhälve

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Migratsioonist möödunud aega kirjeldav muutuja on aga üsna tundlik lisamuutujate mudelisse lülitamise suhtes. Neljanda mudeli puhul näitavad tulemused, et vanuse negatiivne mõju (−0,308) viimasele ametipositsioonile Soomes on suurem kui migratsioonist möödunud aja positiivne mõju (0,300) (vt. tabel 11). Seega peaks selle tulemuse järgi aja möödudes ametipositsioon keskmiselt hoopis langema. Vanuse negatiivne mõju on siiski vaid 0,008 ühikut suurem. Et teada saada, kumma mõju on eraldivõetuna suurem, koostati ka mudel 2, kuhu on sõltumatute muutujatena lisatud ainult migratsioonist möödunud aega ja vanust kirjeldavad muutujad. Mudelist 2 tuleb selgelt välja, et mõlemad muutujad osutusid olulisteks olulisuse nivool 0,01 ning migratsioonist möödunud aja positiivne mõju (0,268) on tunduvalt suurem vanuse negatiivsest mõjust (−0,137) (vt. tabel 10). Viienda mudeli puhul, kuhu on kaasatud kõik muutujad, tuli migratsioonist möödunud aega kirjeldav muutuja ootuspäraselt ebaoluline (vt. tabel 11). Ebaoluliseks muudavad selle viimast ametipositsiooni Eestis, haridustaseme paranemist Soomes ja soome keele oskust kirjeldavad muutujad. Ühtlasi

teevad need muutujad migratsioonist möödunud aja negatiivseks ($sig=0,202$) (vt. tabel 10 mudel 3).

Asjaolu, kas ametipositsiooni kasvu kiirus on sarnane või erinev teistes analüüsides leitule, on raske mõõta, kuna erinevates töödes on ametite kodeerimisel kasutatud erinevaid meetodeid. Varasematest uurimustest on ISEI-d kasutanud näiteks Akresh (2008: 440), kuigi tema lähtus Ganzeboomi, Treimani varasemast metoodikast. Oma analüüsis eristas ta samuti mehed ja naised. Meeste puhul leidis kinnitust positiivne ja oluline seos migratsioonist möödunud aja ja praeguse ametipositsiooni vahel sihtriigis (0,423 punkti aastas), naiste puhul tuli seos küll positiivne (0,222), aga ebaoluline. Kanas, Tubergen (2009: 907) kasutasid samuti ISEI-d, lähtudes varasemast metoodikast, kuid sõltumatu muutujana töökogemuse hinnangut. Autorid leidsid, et sihtriigi töökogemus avaldas ametipositsioonile positiivset mõju (0,290 punkti aastas). Samas migratsioonist möödunud aeg ei ole töökogemusega täielikult samastatavad. Autorile teadaolevalt ei ole käesolevas töös leitud ametipositsiooni kasvu kiirus siiski oluliselt erinev teistes analüüsides leitule.

Seejuures kaasati migratsioonist möödunud aega kirjeldav muutuja mudelitesse lineaarsena. Autor proovis analüüsi läbi viia ka siis, kui see on logaritmilisel kujul, kuid kuna mudeli kirjeldatuse tase tõusis väga vähe (viienda mudeli puhul vaid 0,246-lt 0,249-ni), siis ei pidanud autor vajalikuks lineaarset kuju muuta. Seega kirjeldab migratsioonist möödunud aeg lineaarsel kujul sõltuvat muutujat peaaegu sama hästi kui logaritmilisel kujul. Logaritmilise kuju mõnevõrra parem kirjeldatus on tingitud üksikutest vaatlustest, lähem joonis selle kohta on toodud lisa 2.

Ootuspäraselt on viimase ametipositsiooni vahel Eestis ja Soomes oluline samasuunaline seos olulisuse nivool 0,01 (vt. tabel 11). Seega, mida kõrgem oli ISEI-08 skoor viimati Eestis töötades, seda kõrgemat skoori on keskmiselt oodata ka Soomes. Tulemus on samuti üsna stabiilne. Täiendavate muutujate viiendasse mudelisse kaasamise korral muutub viimast ametipositsiooni Eestis kirjeldava muutuja hinnatud väärtus võrreldes neljanda mudeliga väga vähe (0,216-lt 0,214-le). Samas on kõrgem ametipositsioon Soome halvemini üle kantav. Kui näiteks viimase Eesti

ametipositsiooni mõju on 0,266 viimasele ametipositsioonile Soomes (vt. tabel 10 mudel 3), siis kui Eestis oleks ametipositsioon näiteks 10 ühikut kõrgem, siis Soomes oleks vaid 2,66 ühikut kõrgem, seega vahe väheneb 7,34 ühikut ISEI-08 järgi. Seega, mida kõrgemal ametipositsioonil Eestis töötatakse, seda enam langeb ametipositsioon Soome siirdudes, kui YSM on null ja teised muutujad konstantsed.

Vanuse ja viimase ametipositsiooni vahel Soomes tuli aga vastassuunaline seos olulisuse nivool 0,01 (vt. tabel 10 ja 11), s.t et vanus avaldab ametipositsioonile olulist negatiivset mõju. Seega peaksid vanemad inimesed Soomes võrreldes noortega teiste muutujate konstantsuse eeldusel madalamatel ametipositsioonidel töötama. Jooniselt lisas 3, kus on toodud ISEI-08 skoor vanuse järgi, ei tule esmapilgul vaadates selget negatiivset seost välja, kuid üle 65 -aastaste puhul ilmneb juba, et töötatakse pigem madalamal ametipositsioonil. Ametipositsiooni tõusmine on mitmete uuringute järgi pikaajaline protsess. Vanemaealised küsitlusele vastanud rändasid Soome aga pigem vanemas kui nooremas eas, seega on neil olnud vähe aega oma positsiooni tõstmiseks (vt. lähemalt lisa 4). Eakamatel inimestel on võrreldes noortega samuti oluliselt raskem ametialases hierarhias tõusta. Sageli esineb töölevõtmisel vanuselist diskrimineerimist, mille korral eelistatakse noori vanadele. Vanemad inimesed siirduvad peagi pensionile, noortel on aga tööelu ees. Samas võibki osa vanemaid inimesi minna Soome eesmärgiga pigem lihtsamaid töid tegema, mille eest tunduvalt rohkem palka makstaks kui Eestis. Sellise skeemiga võidakse loota pensionipõlves oluliselt suurema pensioni saamist kui Eestis töötades oleks saadud.

Nagu teoreetilises osas kirjeldati, on mitmetes varasemates uurimustes leidnud kinnitust samasuunaline ja oluline seos inimkapitali ja ametipositsiooni vahel. Seda kinnitavad ka Eesti-Soome migratsiooniuringu andmed (vt. tabel 11). Mida madalama omandatud haridustasemega Eestist Soome migreerutakse, seda madalamat ametipositsiooni on Soomes oodata. Eeldades teiste mudelisse kaasatud sõltumatute muutujate konstantsust, siis võrreldes kesk- või keskeriharidusega (keskhariduse baasil) inimestega, on alg- või põhiharidusega inimestel Soomes punkthinnangu alusel neljanda mudeli järgi 6,775 ja viienda mudeli järgi 6,364 ühikut madalam ISEI-08 skoor. Kutseharidusega inimestel on aga teiste muutujate konstantsuse eeldusel neljanda mudeli järgi punkthinnangu

alusel 3,614 ja viienda mudeli järgi 3,112 ühikut madalam ISEI-08 skoor. Kõrgharidusega, kutse- või rakenduskõrgharidusega inimestel on aga võrreldes kesk- või keskeriharidusega (keskhariduse baasil) inimestega teiste muutujate konstantsuse eeldusel punkthinnangu alusel neljanda mudeli järgi 7,004 ja viienda mudeli järgi 5,706 ühikut kõrgem ISEI-08 skoor Soomes. Seega, kui YSM oleks null ning teised mudelisse kaasatud sõltumatud muutujad konstantsed, siis nende seas, kes töötasid Eestis viimati samal ametipositsioonil, langeb ametipositsioon kõrgharidusega inimestel kõige vähem ja alg- või põhiharidusega inimestel kõige rohkem. Võrreldes aga nendega, kes ei paranda Soomes oma haridustaset, on haridustaset parandanud inimestel teiste muutujate konstantsuse eeldusel punkthinnangu järgi 3,212 ühiku võrra kõrgem ametipositsioon ISEI-08 järgi.

Soome keele oskust võib hariduse kõrval pidada üheks olulisemaks integratsiooni soodustavaks teguriks. Kõrgematele ametipositsioonile liikumiseks on vaja osata soome keelt vabalt, kuna seal on üldjuhul vaja lahendada keerulisemaid, rohkem suhtlemist nõudvaid ülesandeid ja keele oskusest igapäevase suhtlemise piires ei pruugi piisata. Võrreldes inimestega, kes valdavad soome keelt vabalt, on teiste sõltumatute muutujate konstantsuse eeldusel seda igapäevase suhtlemise piires oskavatel inimestel punkthinnangu järgi 5,751 ühikut madalam ISEI-08 skoor Soomes (vt. tabel 11).

Tabel 11. Lineaarse regressioonanalüüsi tulemused, mudel 4–5

Muutuja		Mudel 4	Mudel 5
		Parameeter	Parameeter
Migratsioonist möödunud aeg		0,300** (0,131)	0,092 (0,149)
Viimane ametipositsioon Eestis		0,216*** (0,049)	0,214*** (0,050)
Sugu (naine=0)	Mees	0,786 (1,266)	1,552 (1,315)
Vanus		−0,308*** (0,076)	−0,243*** (0,092)
Rahvus (eestlane=0)	Venelane	0,862 (2,607)	3,586 (2,941)
	Muu	−2,334 (2,677)	−2,853 (2,436)
Haridustase Eestist lahkumisel (kesk- või keskeriharidus keskhariduse baasil=0)	Alg- või põhiharidus	−6,775*** (2,401)	−6,364*** (2,562)
	Kutseharidus	−3,614** (1,665)	−3,112* (1,627)
	Kõrgharidus, kutse- või rakenduskõrgharidus	7,004*** (1,977)	5,706*** (2,073)
Perekonnaseis Eestist lahkumisel (abielus või vabaabielus=0)	Vallaline		−0,396 (1,652)
	Lahutatud, lahuselav, lesk		−0,013 (2,143)
Laste arv (ei ole lapsi=0)	1		1,652 (1,724)
	2		−0,431 (1,783)
	3+		0,572 (2,647)
Soome siirdumise peamine põhjus (perekondlikud põhjused=0)	Majanduslikud põhjused		1,266 (1,562)
	Muu		−0,270 (2,168)
Varem Soomes elanud (ei=0)	Jah		−2,054 (1,746)
Haridustaseme paranemine Soomes (ei=0)	Jah		3,212* (1,693)
Soome keele oskus (valdab vabalt=0)	Oskab igapäevase suhtlemise piires		−5,751*** (1,585)
	Oskab algelisel tasemel või ei oska üldse		−4,726 (3,753)
Esimese töökoha leidmise viis Soomes (muul viisil=0)	Sugulaste või tuttavate kaudu		−1,393 (1,393)
Vabaliige		40,238*** (3,758)	39,821*** (4,980)
R ²		0,190***	0,246***
Vaatluste arv		416	414

Märkus: kolme tärniga (***) on märgitud olulised muutujad olulisuse nivool 0,01, kahe tärniga (**) 0,05 ja ühe tärniga (*) 0,1. 0 tähistab võrdlusgruppi. Parameetri järel sulgudes on toodud standardhälve

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Autor proovis regressioonanalüüsi läbi viia ka meetodil, mille korral ISEI-08 asemel olid ametid kodeeritud migratsiooniuringu andmebaasis toodud viisil, s.t et tippspetsialist väärtusega 5, keskastme spetsialist 4, ametnik/klienditeenindaja 3, oskustööline 2, lihttööline 1. Selline järjestus on üsna lihtsustatud ja ei arvesta nii täpselt hariduse ja sissetulekuga ametipositsioonide määratlemisel. Oluline on siiski märkida, et tulemused tulid kvalitatiivselt sarnased ISEI-08 järgi kodeerimisega. Tulemused on toodud lisas 5.

Alapunkti kokkuvõtteks võib öelda, et ametipositsiooni tõus saavutatakse eelkõige keeleõppe ja hariduse täiendamise teel. On üsna oluline vahe, kas osatakse soome keelt vabalt või ainult igapäevase suhtlemise piires. Näiteks, juhul kui Eestist lahkudes oleks ISEI-08 skoor 41, millele vastavad ametnikud, siis teiste muutujate konstantsuse eeldusel töötaksid igapäevase suhtlemise piires keelt oskavad inimesed ligi kuus ühikut madalamal positsioonil ehk oskustöötajate või käsitöölisena (vt. ameteid lähemalt lisast 1). Seega soodustab oluliselt ametipositsiooni tõusu parem keeleoskus. Soome migreeruvatel inimestel tasub samuti parandada oma haridustaset Soomes, kuna see soodustab ametipositsiooni tõusu.

Käesolev töö on uudne eelkõige seetõttu, et varasemalt puudub nii põhjalik analüüs ametipositsiooni muutumisest ja ametipositsiooni tõusu soodustavatest teguritest Eesti-Soome migratsiooni kontekstis. Varasemad tööd teiste riikide kohta on hõlmanud immigrante väga erinevatest lähteriikidest. Käesolevas töös keskendutakse aga vaid Eestile ja Soomele ning valim on üsna homogeenne (77,2% eestlased). Samuti on need kaks riiki keeleliselt väga lähedased. Samas ei saa väita, et varem poleks nii lähedaste keelegruppide kohta analüüsi tehtud, kuna palju uurimusi on just USA immigrantide tööalastest väljavaadetest, kellest suur osa pärineb inglise keelt kõnelevatest riikidest, vt. nt. Akresh (2008). Samuti on sarnaseid töid tehtud veel näiteks Austraalia kohta, vt. nt. Chiswick *et al* (2003; 2005), kus on samuti suur osa immigrante inglise keelt kõnelevatest riikidest (Suurbritanniast, USA-st, Kanadast ja Iirimaa).

Mitmetes töödes on olnud võimalik välja tuua ametipositsiooni muutus viimaselt ametilt lähteriigis esimesele sihtriigis ning esimeselt sihtriigis viimasele sihtriigis, vt. nt. Akresh (2008), Chiswick *et al* (2003; 2005). Käesoleva töö positiivseks küljeks võib samuti pidada seda, et on olnud võimalik välja tuua nii viimane amet Eestis, esimene Soomes kui ka viimane Soomes. Juhul, kui vaatluse alla oleks võetud vaid viimane amet Eestis ja Soomes, ei oleks olnud võimalik analüüsida ametipositsiooni langust Soome migreerumisel. Vaid Eesti viimase ja Soome esimese ameti vaatlemisel ei oleks suudetud aga näidata ametipositsiooni muutust Soomes elades.

Tulemuste usaldusväärsust võivad aga mõnevõrra mõjutada valimi mahu väiksus osa tunnuste lõikes ja võimalikud vead andmebaasis, mis võisid tekkida näiteks küsimustele vastamisel ja andmete sisestamisel andmebaasi. Mõju võis avaldada ka see, et küsitlus viidi läbi 2009. aastal (majanduskriisi ajal). Seega oleks vaja täiendavaid andmeid, et hinnata saadud tulemuste üldistatavust teistsuguses makromajanduslikus keskkonnas. Edasiseks uurimiseks tulekski võimaluse korral sarnane küsitlus uuesti läbi viia ning võrrelda saadud tulemusi praegustega. Mudelisse tuleks lisada veel täiendavaid muutujaid, eelkõige töökogemust Eestis ja Soomes kirjeldavad muutujad, kuna tööstaaž on analüüsimiseks käesoleva töö seisukohalt tunduvalt täpsem kui migratsioonist möödunud aeg. Samuti tuleks lisada informatsiooni formaalse ja mitteformaalse õppimise kohta töökohal, esimese ameti Soomes jm.

KOKKUVÕTE

Mitmetes varasemates töödes on leidnud kinnitust U-kõvera hüpotees, mille järgi algselt inimeste ametipositsioon sihtriiki migreerudes langeb, kuid aja jooksul hakkab tõusma. Ametipositsiooni tõusu soodustab investeerimine inim- ja sotsiaalkapitali. Olulisemad on eelkõige haridus ja sihtriigi keele oskus. Kuna migratsioon vähendab mõnede varasemate uurimistulemuste järgi lähteriigis omandatud inimkapitali väärtust sihtriigis, on oluline uude elukohta integreerumiseks osaleda ka seelses haridussüsteemis. Selle kaudu signaliseeritakse paremini oma tootlikkust potentsiaalsete tööandjatele ning õpitakse selgemaks keel, institutsionaalne raamistik, kohanetakse tööturu nõudmistega jm.

U-kõvera kuju sõltub oluliselt sellest, kui kerge on inimkapitali lähteriigist sihtriiki üle kanda. Sarnase keelelise ja kultuurilise keskkonnaga riikide vahel peaks see kergem olema. Oluliselt erineva keskkonnaga riikide vahel aga tunduvalt raskem, mille korral on oodata suuremat ametipositsiooni langust sihtriiki migreerumisel. Lühiajalist langust ametipositsioonis selgitatakse ühelt poolt sellega, et inimesel võtab aega uue keskkonnaga kohanemine, sobiva töö leidmine. Teiselt poolt põhjustab seda ka asümmeetriline informatsioon. Tööandjad sihtriigis on immigrandi tegelikust tootlikkusest tunduvalt vähem teadlikud ja esimesed aastad sihtriigis on kui sõelumise meetod. Tegelike võimete avaldumisel edutatakse inimene kõrgemale ametipositsioonile. U-kõvera kuju varieerub ka rändepõhjuse alusel. Majandusmigrandid kogevad varasemate uurimuste järgi väikseimat ametipositsiooni langust sihtriiki migreerumisel. Perekonnaga seotud migrandid aga võrdlemisi suuremat. Kõige sügavam U-kõver peaks iseloomustama aga pagulasi.

Samas võivad ametipositsiooni tõusu takistada mitmed tegurid. Üheks selliseks takistuseks võib olla diskrimineerimine, omakorda eristatakse statistilist ja

institutsioonilist diskrimineerimist, kuid autor peab ka võrgustikupõhist värbamist võimalikuks aluseks diskrimineerimisele. Samas võib positsiooni tõusmist takistada ka tööturu segmenteeritus. On leitud kinnitust asjaolule, et kui immigrandid värvatakse vähim privilegeeritud sektoritesse, milles kohalikud elanikud töötada ei taha, võib osutuda raskeks sealt hiljem välja murda. Ametipositsiooni tõusu võib teatud juhtudel takistada ka kuulumine etnilisse enklavile, kuid selle mõju ei ole siiski ühene, kuna teatud juhtudel võib see ka soodustada kõrgemale positsioonile liikumist.

Kuigi Eesti ja Soome on üsna sarnased riigid mitmest aspektist, selgus analüüsi käigus, et Eestist pärit inimeste ametipositsioon langes Soome migreerumisel algselt üsna palju, kuid aja jooksul hakkas tõusma. Seega leidis kinnitust niinimetatud U-kõvera hüpotees. Tippspetsialistid langesid seejuures kõige enam. Positsiooni säilitas nendest vaid 26,8%, ülejäänud 73,2% töötasid esialgu madalamal ametipositsioonil, seejuures 25,5% nendest alustas Soomes lihttöolisena. Oskustööliste seas oli aga kõige enam neid, kes säilitasid oma ametipositsiooni (71,4%). Seejuures esines erinevusi ka soo lõikes. Naissoost tippspetsialistid säilitasid enam oma positsiooni Soome migreerudes. Meessoost tippspetsialistid töötasid alguses naistest rohkem oskustööliste ja lihttöolisena. Üldiselt alustavad mehed Soomes enim oskustöolisena ja naised lihttöolisena. Kuigi langust esines ka esimeselt ametipositsioonilt Soomes viimasele Soomes, kogeti langust siiski oluliselt enam viimaselt ametipositsioonilt Eestis esimesele Soomes.

Regressioonanalüüsi tulemustest selgus, et migratsioonist möödunud aja mõju viimasele ametipositsioonile Soomes on positiivne ja oluline, kui mudelisse ei ole kaasatud viimast ametipositsiooni Eestis, haridustaseme paranemist Soomes ja soome keele oskust kirjeldavaid muutujaid. Soome migreerujatel tasub investeerida Soome-spetsiifilisse inimkapitali. Kõrgemat ametipositsiooni on oodata nendel, kes täiendavad oma haridustaset Soomes ja valdavad soome keelt vabamalt. Samuti soodustab ametipositsiooni tõusu haridustaseme parandamine enne Soome siirdumist. Ootuspäraselt on nendel, kellel oli juba Eestis kõrgem ametipositsioon, oodata ka Soomes kõrgemat ametipositsiooni, kuid tulemused näitasid, et kõrgem ametipositsioon on Soome halvemini üle kantav. Nende seas aga, kes töötasid Eestis samal ametipositsioonil, langeb kõrgema haridusega inimestel positsioon Soome siirdudes

vähem, madalama haridusega inimestel aga rohkem. Oluline seos tuli ka vanuse ja viimase ametipositsiooni vahel Soomes, mille järgi avaldab vanus ametipositsioonile olulist negatiivset mõju.

Autorile teadaolevalt puudub varasemalt nii põhjalik analüüs immigrantide ametipositsiooni muutumisest ja ametipositsiooni tõusu soodustavatest teguritest Eesti-Soome migratsiooni kontekstis. Töö positiivseks pooleks võib pidada seda, et valim on võrreldes teiste varasemate uurimustega üsna homogeenne ning on olnud võimalik välja tuua ametipositsiooni muutus viimaselt ametilt Eestis esimesele Soomes ja esimeselt Soomes viimasele Soomes. Edasipidi tuleks võimaluse korral uuesti sarnane uurimus läbi viia koos mõnede täiendavate muutujatega ning võrrelda saadud tulemusi praegustega.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Aguilera, M. B.** The Impact of the Worker: How Social Capital and Human Capital Influence the Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants. – Sociological Inquiry, 2003, Vol. 73, No. 1, pp. 52–83.
2. **Aguilera, M. B., Massey, D. S.** Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests. – Social Forces, 2003, Vol. 82, No. 2, pp. 671–701.
3. **Akresh, I. R.** Occupational Trajectories of Legal US Immigrants: Downgrading and Recovery. – Population and Development Review, 2008, Vol. 34, No. 3, pp. 435–456.
4. **Anniste, K.** Eestlaste väljaränne Soome: uuringu kokkuvõte. Tartu Ülikooli Geograafia osakond, 2011, 16 lk [http://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-noorteadlaste-alameetme/TOF_Projekti_uuringu_kokkuvote-Anniste.pdf] 12.03.2013
5. **Arai, M., Schröder, L., Vilhelmson, R.** En svartvit arbetsmarknad: en ESO-rapport om vägen från skola till arbete. Stockholm: State Department Report, 2000, 47 p.
6. **Bauer, T., Zimmermann, K. F.** Occupational Mobility of Ethnic Migrants. – IZA Discussion Paper Series, 1999, No. 58, 27 p.
7. **Becker, G. S.** Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education,. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research: Columbia University Press, 1975, 264 p.
8. **Becker G. S.** The Economics of Discrimination. 2nd ed. Chicago IL: University of Chicago Press, 1957, 178 p. Viidatud Constant, A., Massey, D. S. Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers. – Population Research and Policy Review, 2005, Vol. 24, No. 5, pp. 489–512 vahendusel.
9. **Bourdieu, P., Wacquant, L.** An Invitation to Reflexive Sociology. – Chicago: The University of Chicago Press, 1992, 348 p.
10. **Brown, R.** Prejudice. Its Social Psychology. Oxford: Blackwell, 1995, 336 p.

11. **Chiswick, B. R.** Are Immigrants Favorably Self-Selected? – The American Economic Review, 1999, Vol. 89, No. 2, pp. 181–185.
12. **Chiswick, B. R.** Illegal Aliens: Their Employment and Employer. Ann Arbor, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1988, 160 p. Viidatud Aguilera, M. B. The Impact of the Worker: How Social Capital and Human Capital Influence the Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants. – Sociological Inquiry, 2003, Vol. 73, No. 1, pp. 52–83 vahendusel.
13. **Chiswick, B. R.** The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. – Journal of Political Economy, 1978, Vol. 86, No. 51, pp. 897–921.
14. **Chiswick, B. R., Lee, Y. L., Miller, P. W.** A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. – International Migration Review, 2005, Vol. 39, No. 2, pp. 332–353.
15. **Chiswick, B. R., Lee, Y. L., Miller, P. W.** Patterns of Immigrant Occupational attainment in a longitudinal survey. – International Migration, 2003, Vol. 41, No. 4, pp. 47–68.
16. **Chiswick, B. R., Miller, P. W.** Do Enclaves Matter in Immigrant Adjustment? – IZA Discussion Paper Series, 2002, No. 449, 56 p.
17. **Chiswick, B. R., Miller, P. W.** The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills. – IZA Discussion Paper Series, 2007, No. 2670, 27 p.
18. **Coleman, J.** Social Capital in the Creation of Human Capital. – American Journal of Sociology, 1988, Vol. 94, pp. S95–S120.
19. **Constant, A., Massey, D. S.** Labor Market Segmentation and the Earnings of German Guestworkers. – Population Research and Policy Review, 2005, Vol. 24, No. 5, pp. 489–512.
20. **Dahlstedt, I.** Occupational Match: Over- and Undereducation Among Immigrants in the Swedish Labor Market. – Journal of International Migration and Integration, 2011, Vol. 12, No. 3, pp. 349–367.
21. **Dahlstedt, I., Bevelander, P.** General Versus Vocational Education and Employment Integration of Immigrants in Sweden. – Journal of Immigrant & Refugee Studies, 2010, Vol. 8, No. 2, pp. 158–192.
22. Eesti Inimarengu Aruanne 2006. Ühiskondliku Leppe Sihtasutus. Peatoimetaja M. Heidmets. Tallinn: Eesti Ekspressi Kirjastuse AS, 2007, 132 lk.

23. **Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., Roodenburg, H.** The Labour Market Position of Turkish Immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for Migration, Naturalisation and Language Proficiency. – IZA Discussion Paper Series, 2007, No. 2683, 33 p.
24. **Fernandez, R. M., Weinberg, N.** Sifting and Sorting: Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank. – American Sociological Review, 1997, Vol. 62, No. 6, pp. 883–902.
25. **Friedberg, R. M.** You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. – Journal of Labor Economics, 2000, Vol. 18, No. 2. pp. 221–251.
26. **Ganzeboom, H. B. G., Treiman, D. J.** Occupational Status Measures for the New International Standard Classification of Occupations ISCO-08; with a Discussion of the New Classification. Paper presented at Annual Conference of International Social Survey Programme, Lisbon, 2010, 29 p. [<http://www.harryganzeboom.nl/isol/isol2010c2-ganzeboom.pdf>] 23.02.2013
27. **Green, D. A.** Immigrant Occupational Attainment: Assimilation and Mobility over Time. – Journal of Labor Economics, 1999, Vol. 17, No. 1, pp. 49–79.
28. **Grenier, G., Xue, L.** Duration of Access of Canadian Immigrants to the First Job in Intended Occupation. – University of Ottawa, Department of Economics, Working Paper Series, 2009, No 0908E, 35 p.
29. **Hagan, J., Lowe, N., Quingla, C.** Skills on the Move: Rethinking the Relationship Between Human Capital and Immigrant Economic Mobility. – Work and Occupations, 2011, Vol. 38, No. 2, pp. 149–178.
30. **Hartog, J.** Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? – Economics of Education Review, 2000, Vol 19, No 2, pp. 131–147.
31. **Isard, W.** Methods of Regional Analysis: An Introduction to Regional Science. New York: John Wiley, 1960.
32. **Kanas, A., Tubergen, F.** The Impact of Origin and Host Country Schooling on the Economic Performance of Immigrants. – Social Forces, 2009, Vol. 88, No. 2, pp. 893–915.
33. **Katz, E., Stark, O.** International Migration Under Asymmetric Information. – The Economic Journal, 1987, Vol. 97, No. 387, pp. 718–726.

34. **Lee, E. S.** A Theory of Migration. – *Demography*, 1966, Vol. 3, No. 1, pp. 47–57.
35. **Lewis, A. W.** Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. – *The Manchester School*, 1954, Vol. 22, No. 2, pp. 139–191.
36. **Marsden, P. V.** Core Discussion Networks of Americans. – *American Sociological Review*, 1987, Vol. 52, No. 1, pp. 122–131.
37. **Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. E.** Theories of International Migration: A Review and Appraisal. – *Population and Development Review*, 1993, Vol 19, pp. 431–466.
38. **Miller, S. R., Rosenbaum, J. E.** Hiring in a Hobbesian World: Social Infrastructure and Employers' Use of Information. – *Work and Occupations*, 1997, Vol. 24, No. 4, pp. 498–523. Viidatud Aguilera, M. B. The Impact of the Worker: How Social Capital and Human Capital Influence the Job Tenure of Formerly Undocumented Mexican Immigrants. – *Sociological Inquiry*, 2003, Vol. 73, No. 1, pp. 52–83 vahendusel.
39. **Mincer, J.** Family Migration Decisions. – *Journal of Political Economy*, 1978, Vol. 85, No. 5, pp. 749–773.
40. **Munshi, K.** Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S Labor Market. – *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, Vol. 118, No. 2, pp. 549–599.
41. **Operario, D., Fiske, S. T.** Racism Equals Power Plus Prejudice. A Social Psychological Equation for Racial Oppression. – In Eberhardt, J. L., Fiske, S. T. (eds) *Confronting Racism. The Problem and the Response*. London: Sage, 1998, pp. 33–53.
42. **Phelps, E. S.** A Statistical Theory of Racism and Sexism. – *American Economic Review*, 1972, Vol. 62, No. 4, pp. 659–661.
43. **Pintson, T.** Palgavõit väljarändel, demograafiliste tunnuste alusel: Eesti-Soome migratsiooni näide. TÜ rahvamajanduse instituut, 2012, 54 lk. (bakalaureusetöö)
44. **Piore, M. J.** *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press, 1979, 240 p.
45. **Powers, M. G., Seltzer, W.** Occupational Status and Mobility among Undocumented Immigrants by Gender. – *International Migration Review*, 1998, Vol. 32, No. 1, pp. 21–55.
46. **Pungas, E., Toomet, O., Tammaru, T., Anniste, K.** Are Better Educated Migrants

- Returning? Evidence from Multi-Dimensional Education Data. – Norface Migratsion Discussion Paper Series, 2012, No. 2012-18, 33 p.
47. Rahvastikuregistri andmebaas. Sotsiaalministeerium. [<http://www.sm.ee/>] 27.06.2012
48. **Rydgren, J.** Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market. – Journal of Ethnic and Migration Studies, 2004, Vol. 30, No. 4, pp. 697–716.
49. **Sjaastad, L. A.** The Costs and Returns of Human Migration. – Journal of Political Economy, 1962, Vol. 70, No. 5, pp. 80–93.
50. Soome Statistikaameti virtuaalne andmebaas. Soome Statistikaamet. [http://www.stat.fi/index_en.html] 02.04.2013
51. **Stewart, J. Q.** An Inverse Distance Variation for Certain Social Influences. – Science, 1941, Vol. 93, No. 2404, pp. 89–90.
52. **Zipf, G. K.** The P1P2/D Hypothesis: On the Intercity Movement of Persons. – American Sociological Review, 1946, Vol. 11, No. 6, pp. 677–686.
53. **Tassinopoulos, A., Werner, H.** To Move or Not to Move – Migration of Labour in the European Union. – IAB Labour Market Research Topics, 1999, No. 35, 19 p.
54. **Taylor, J. E.** Differential migration, networks, information and risk. In: O. Stark (ed.). – Research in Human Capital and Development, 1986, Vol. 4: Migration, Human Capital, and Development, pp. 147–171.
55. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD, Centre for Educational Research and Innovation, 2001, 121 p.

LISAD

Lisa 1. ISEI-08 kahekohaline kood ametite lõikes ISCO-08 järgi

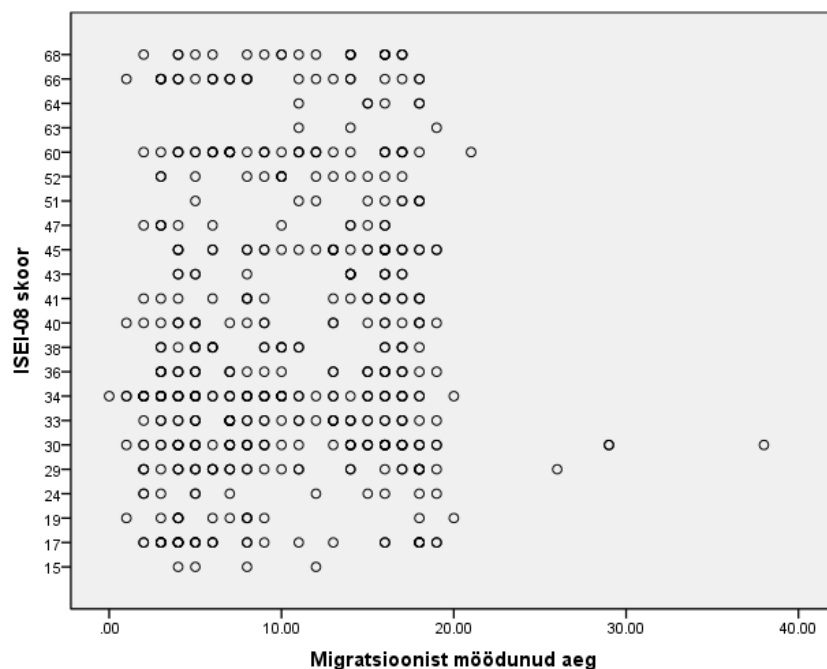
ISCO-08		ISEI-08
100	Sõjaväe ohvitserid	65
200	Sõjaväe allohvitserid	53
300	Sõjaväe reakoosseis	30
1000	Juhid	62
1100	Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	69
1200	Juhid äri- ja haldusalal	68
1300	Juhid tegevusalade järgi	60
1400	Juhid majutuses, toitlustuses, kaubanduses ja muid teenuseid osutavates asutustes	53
2000	Tippspetsialistid	65
2100	Loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialistid	70
2200	Tervishoiu tippspetsialistid	66
2300	Pedagoogika tippspetsialistid	63
2400	Äri- ja haldusala tippspetsialistid	64
2500	Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia tippspetsialistid	69
2600	Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna tippspetsialistid	66
3000	Tehnikud ja keskastme spetsialistid	51
3100	Loodus- ja inseneriteaduste keskastme spetsialistid	51
3200	Tervishoiu keskastme spetsialistid	47
3300	Äri- ja haldusalal töötavad keskastme spetsialistid	52
3400	Õigus-, sotsiaal-, kultuuri- jms. alade keskastme spetsialistid	45
3500	Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia tehnilised töötajad	53
4000	Ametnikud	41
4100	Lihtametnikud ja arvutiametnikud	41
4200	Klienditeenindajad	40
4300	Arve- ja laoametnikud	43
4400	Muud teenindusala lihtametnikud	39
5000	Teenindus- ja müügitöötajad	31
5100	Isikuteenindajad	30
5200	Müüjad	33
5300	Isikuhooletöötajad	26
5400	Kaitseteenindajad	39
6000	Põllumajanduse, metsanduse, jahinduse ja kalanduse oskustöötajad	18
6100	Turule orienteeritud aia- ja põllusaaduste kasvatajad	19
6200	Turule orienteeritud metsanduse, kalanduse ja jahinduse oskustöötajad	24
6300	Ainult oma tarbeks talupidamise, kalapüügi, jahi ning metsasaaduste korjamisega tegelevad isikud	10

Lisa 1 järg

7000	Oskustöötajad ja käsitöölised	35
7100	Ehitustöölised, v.a elektrikud	34
7200	Metallitöötuse, masinaehituse jms. alade oskustöötajad	38
7300	Käsitöölised ja trükistöötajad	33
7400	Elektri- ja elektroonikatööstuse töötajad	43
7500	Toiduainete ja puidutöötajad, rõivatööstuse ja muude käsitöölalade töötajad	27
8000	Seadme- ja masinaoperaatorid ja koostajad	32
8100	Seadme- ja masinaoperaatorid	29
8200	Koostajad	29
8300	Mootorsõidukite ja liikurmasinate juhid	36
9000	Lihttöölised	20
9100	Koristajad ja abilised	17
9200	Lihttöölised põllumajanduses, metsanduses ja kalanduses	15
9300	Mäe-, ehitus-, tootmis- ja veonduslihttöölised	24
9400	Toitlustuse abitöölised	ISEI-68
9500	Tänaval jms. kohtades teenuse osutajad	25
9600	Prügivedajad jms. lihttöölised	26

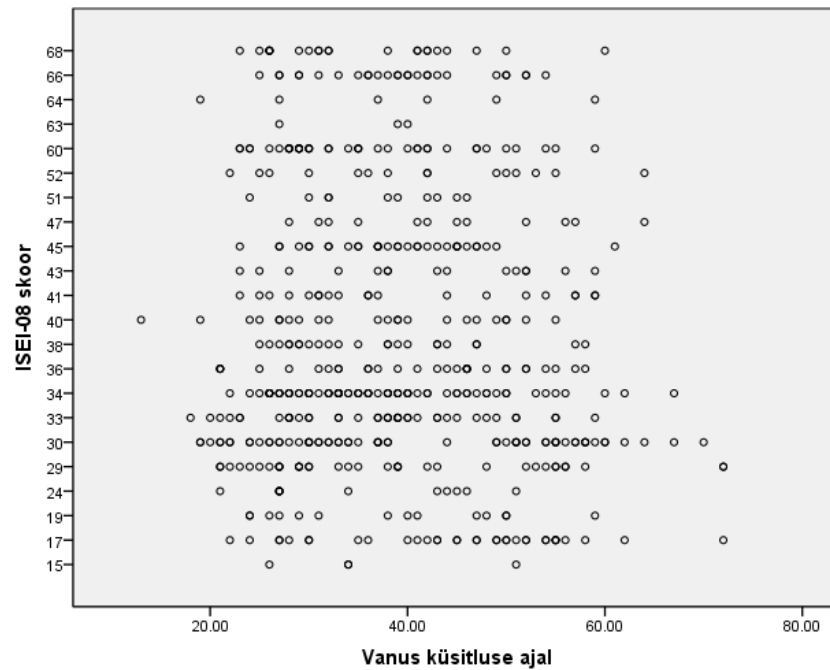
Allikas: (Ganzeboom, Treiman 2010: 24–25)

Lisa 2. Vastanute ISEI-08 skoor migratsioonist möödunud aja järgi



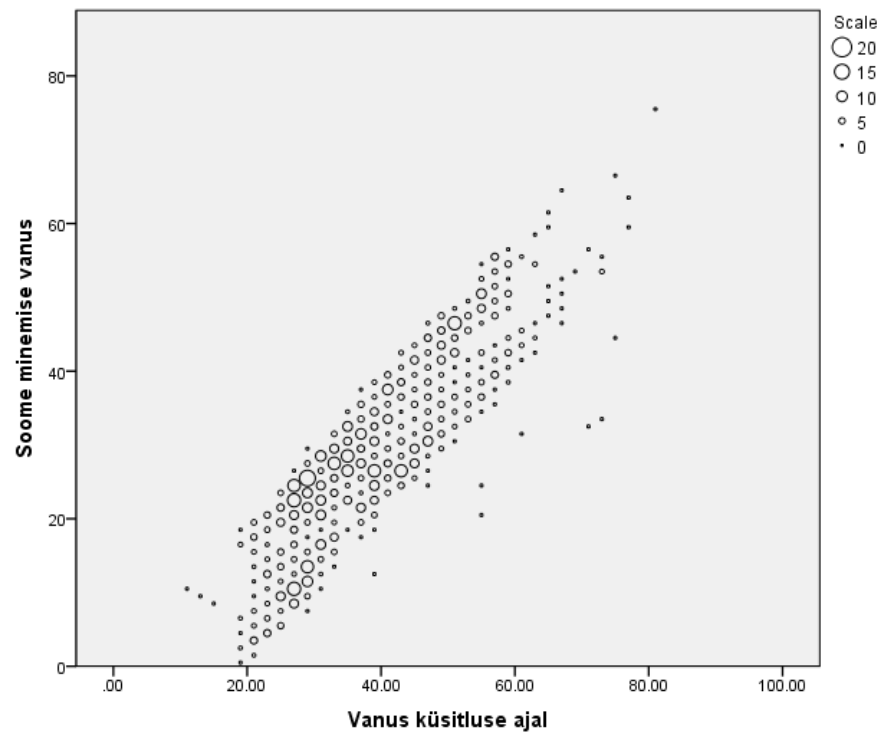
Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Lisa 3. Vastanute ISEI-08 skoor vanuse lõikes



Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Lisa 4. Vastanute rändevanus vanuse järgi küsitluse ajal



Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

Lisa 5. Regressioonanalüüsi tulemused, 1–5 skaala

Muutuja		Mudel 1	Mudel 2	Mudel 3	Mudel 4
		Parameeter	Parameeter	Parameeter	Parameeter
Migratsioonist möödunud aeg		0,021*** (0,008)	−0,017** (0,007)	0,011 (0,008)	−0,007 (0,009)
Viimane amet Eestis			0,553*** (0,036)	0,505*** (0,043)	0,485*** (0,043)
Sugu (naine=0)	Mees			−0,076 (0,085)	−0,047 (0,083)
Vanus				−0,014*** (0,005)	−0,011** (0,005)
Rahvus (eestlane=0)	Venelane			0,052 (0,142)	0,265* (0,155)
	Muu			−0,131 (0,154)	−0,083 (0,151)
Haridustase Eestist lahkumisel (kesk- või keskeriharidus keskhariduse baasil=0)	Alg- või põhiharidus			−0,441*** (0,141)	−0,417*** (0,142)
	Kutseharidus			−0,265** (0,124)	−0,273** (0,120)
	Kõrgharidus, kutse- või rakendus- kõrgharidus			0,492*** (0,131)	0,387*** (0,131)
Perekonnaseis Eestist lahkumisel (abielus või vabaabielus=0)	Vallaline				−0,061 (0,108)
	Lahutatud, lahuselav, lesk				0,011 (0,128)
Laste arv (ei ole lapsi=0)	1				0,106 (0,104)
	2				−0,186* (0,106)
	3+				−0,120 (0,187)
Soome siirdumise peamine põhjus (perekondlikud põhjused=0)	Majanduslikud põhjused				0,125 (0,096)
	Muu				0,102 (0,129)
Varem Soomes elanud (ei=0)	Jah				−0,061 (0,106)
Hariduse paranemine Soomes (ei=0)	Jah		0,441*** (0,101)		0,424*** (0,107)
Soome keele oskus (valdab vabalt=0)	Oskab igapäevase suhtlemise piires		−0,439*** (0,090)		−0,431*** (0,092)
	Oskab algelisel tasemel või ei oska üldse		−0,444*** (0,124)		−0,473*** (0,163)

Lisa 5 järg

Esimese töökoha leidmise viis Soomes (muul viisil=0)	Sugulaste või tuttavate kaudu				-0,043 (0,090)
Vabaliige		2,770*** (0,088)	1,464*** (1,136)	1,941*** (0,240)	2,037*** (0,292)
R ²		0,009***	0,404***	0,390***	0,443***
Vaatluste arv		766	636	636	634

Märkus: ametite kodeering: 5 – tippspetsialist, 4 – keskastme spetsialist, 3 – ametnik/klienditeenindaja, 2 – oskustööline, 1 – lihttööline. Kolme tärniga (***) on märgitud olulised muutujad olulisuse nivool 0,01, kahe tärniga (**) 0,05 ja ühe tärniga (*) 0,1. 0 tähistab võrdlusgruppi. Parameetri järel sulgudes on toodud heteroskedastiivsuse suhtes kohandatud standardhälvete hinnangud.

Allikas: autori koostatud Eesti-Soome migratsiooniuringu andmete alusel

SUMMARY

CHANGES IN OCCUPATIONAL POSITION IN THE CASE OF ESTONIAN-FINNISH MIGRATION

Mari-Liis Emmo

In recent years, discussion on people migrating from Estonia to Finland has increased considerably. According to Statistics Finland, emigration to Finland has increased extensively in recent years. Migration has a significant impact on the country of origin, the host country and the immigrants. Several previous studies have established that immigrants experience an adjustment process, according to which their last occupational position in the country of origin is higher than their first occupational position in the host country. Over time, however, they move up the occupational hierarchy. This adjustment process resembles a U-shaped pattern. Occupational position is marked as the individual's place in the occupational hierarchy and is considered to be one of the main indicators of socio-economic welfare.

Immigrants' adjustment to the labor market of the host country has been of interest to economists for the past thirty years. Earlier studies have analyzed the immigrants' wages, employment, occupation and other labor market characteristics. One of the recent works was carried out by Chiswick (1978). Subsequently, the number of studies in this field has grown substantially. Works of Chiswick and colleagues (2003; 2005), Akresh (2008) and Constant, Massey (2005) are the most relevant for this study. Earlier studies on migration from Estonia to Finland have mainly analyzed the immigrants' intentions of returning to Estonia (Pungas *et al* 2012) and wage gain (Pintson 2012). So far, however, there is a lack of thorough analysis of changes in the occupational position of people migrating to Finland from Estonia and the determinants of their last occupational position in Finland. As interest in migrating to Finland has grown

considerably, the outcomes of this study will mainly be of use to people planning to relocate to Finland permanently.

The author's aim is to explain the changes in occupational position of people from Estonia migrating to Finland and the factors influencing positively the last occupational position in Finland. In order to achieve the goal, the author has set up the following tasks:

1. explain the main relations between occupational position and human and social capital;
2. describe the changes in an immigrant's occupational position when migrating to the host country, including the main obstacles in moving up the occupational hierarchy;
3. analyze migration from Estonia to Finland, describe the migration survey used in the empirical section of the study;
4. conduct a descriptive statistical analysis of changes in the occupational position;
5. explain the methodology of regression analysis, conduct the regression analysis, explain the outcomes and draw conclusions.

In the theoretical part of the study, the author offers an overview of earlier research conducted in that field. The overview is mainly based on data gathered from the popular immigrant destination countries like the USA, Canada, Australia, Germany, and Israel, where the immigrants' economic assimilation to the host country has been mainly studied. In the empirical part, the author uses the migration survey conducted in the spring of 2009, in which 1 000 people from Estonia over the age of 18 living permanently in Finland were interviewed (at the time the research sample was formed, the number of such inhabitants was 14 992). The database consists of respondents' last occupation in Estonia, first occupation in Finland and last occupation in Finland at the time the survey was carried out. To conduct the regression analysis, the author uses the International Socio-Economic Index (ISEI-08), following the methodology of Ganzeboom, Treiman (2010). For the analysis the author uses SPSS and Stata.

The analysis of people migrating from Estonia to Finland has supported the U-shaped hypothesis, according to which their last occupational position in Estonia was higher

than their first occupational position in Finland, and that their occupational position improves with time. Senior specialists experienced the greatest fall in occupational position. Only 26.8% of them remained at their position and the other 73.2% initially worked at lower positions (approximately a quarter of them initially earned a living as unskilled workers). The largest percentage of people that remained at their position was found among craftsmen (71.4%). Among female senior specialists the percentage of people that remained at their occupational position was higher than among male senior specialists. Male senior specialists initially worked at lower positions more often than female senior specialists. Overall, men initially work in Finland more often as craftsmen, whereas women initially earn a living more often as unskilled workers. Although the respondents also experienced a fall in their occupational position from the first occupation in Finland to the last occupation in Finland, the fall from the last occupation in Estonia to the first occupation in Finland was substantially higher.

The regression analysis showed a positive and significant relation between the Finnish-specific human capital and the last occupational position in Finland. Those improving their educational level in Finland have higher occupational positions in Finland. Also, those who speak fluent Finnish obtain higher occupational positions. Earlier studies have found that education obtained in the country of origin is of less value in the host country than in the country of origin. Since employers in the host country are less aware of immigrants' actual productivity and the quality of foreign education, participating in the Finnish educational system may help people to decrease information asymmetry. It also helps them to adjust to the host labor market, institutional framework, improve their language skills, etc. The results of the regression analysis also showed a positive and significant relation between the educational level reached in Estonia and the last occupational position in Finland. In addition, the results showed a positive and significant relation between the last occupational position in Estonia and the last occupational position in Finland. However, higher occupational position is harder to transfer to Finland. Among those who worked at the same occupational position in Estonia, people with higher education experience a lower fall in occupational position in Finland than people with lower educational levels. The relation between age and the last occupational position in Finland became negative and significant.

To the author's knowledge, this is the first study to analyze changes in the occupational position and the factors influencing positively the last occupational position in the case of Estonian-Finnish migration so thoroughly. In comparison with many earlier studies, the sample of this study is quite homogeneous (Estonians form 77.2% of the sample) and it has been possible to analyze changes in the occupational position from the last occupation in Estonia to the first occupation in Finland, and from the first occupation in Finland to the last occupation in Finland. For further research, another similar survey should be conducted with some additional variables (work experience, formal and informal job training, etc) and compared to the results of this study.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Mari-Liis Emmo (sünnikuupäev: 11.05.1991)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose Eestist pärit inimeste ametipositsiooni muutumine rändel Soome, mille juhendaja on vanemteadur Ott-Siim Toomet,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 27.05.2013

(allkiri)